12- 21

# علاقات العمل الفردية

## في القانون الليبي

علاقات العمل الفردية

في القانون الليبي

الدكتور

عبدالغني عمرو الرويمض

استاذ القانون الخاص المشارك

كلية القانون جامعة الفاتح

2000

الطبعة الثانية



رقم الإيداع 2353/1997 دار الكتب الوطنية بنغازي - ليبيا
Libyan National Library No. 2353\1997 .

بسم الله الرحمن الرحيم

" وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون "

صدق الله العظيم

# الإهـداء

إلى

« امتنان » و « وئام »

اللتين أرى فيهما

براءة ونقاء أطفال العالم

# توطئة

**بسم الله الرحمن الرحيم**
**اللهم حمداً لك وصلاة وسلاماً**
**على سيدنا محمد وعلى كل الرسل**

تعتبر دراسة علاقات العمل من الموضوعات الهامة والحيوية ، وهذا يعود إلى أهمية هذه العلاقات في حياة المجتمع ، فالعمل – كما لا يخفى – ضرورة لازمة لاستمرار الاجتماع الإنساني . وتنظيم علاقات العمل بشكل تتوازن فيه حقوق أطرافها وواجباتهم سيحقق بلا أدنى شك للمجتمع النمو بشكل مطمئن و مأمون ، ناهيك عن اجتناب الصراع والتطاحن بين الأطراف الاجتماعية ، ومن هنا تبدو أهمية قانون العمل الذي يحكم وينظم علاقات العمل – في المجتمع – المعروف عنها بالتطور السريع والمستمر مما تستدعي البحث والدراسة لغرض الوقوف على الجوانب الإيجابية وتدعيمها واكتشاف الجوانب السلبية وتفاديها .

كان من المفروض أن يتم وضع مرجع مكتمل حول قانون العمل الليبي وهذا من دافع الضرورة العلمية والعملية أمام الفراغ الملاحظ في المكتبة القانونية عامة والمكتبة الجامعية على وجه الخصوص – خاصة وإن آخر ما صدر من أعمال فقهية حول قانون العمل الليبي مضى عليه أكثر من ربع

قرن ، عرفت فيه الدولة الليبية تطورات عميقة جداً بدءاً بمؤسساتها الرئيسية إلى إداراتها ومنشآتها الاقتصادية العامة والخاصة وحتى محلاتها التجارية الصغيرة – ولكن هذا التأخير

يعود إلى التطور السريع والمستمر للتشريعات العمالية التي تعددت وكثرت حتى تناقضت ، وبالتالي أثار عدم اكتمالها وعدم انسجامها الحيرة ، وحتى التساؤل ، هل يمكن القيام بإعداد دراسة متكاملة حولها ، أم يجب انتظار استكمال التشكيلة القانونية واللائحية المنظمة لعلاقات العمل واستقرارها .

وخوفاً من سيف الزمن رأيت ضرورة إخراج هذا المصنف المتعلق بجزء مهم من أجزاء " قانون العمل " وهو علاقات العمل الفردية عله يساهم في حل ما يعانيه طلبة القانون والمشتغلون به من نقص في المراجع المتعلقة بالتشريعات العمالية الليبية آملاً في القريب العاجل أن أتبعه بعمل موسع وشامل لبقية أجزاء " قانون العمل " ، وبالأخص علاقات العمل الجماعية ، والنقابات ، والضمان الاجتماعي وغيرها مدعماً بالاجتهادات القضائية والآراء الفقهية المقارنة .

على أي حال أرجو أن يكون هذا العمل محاولة نافعة تثير في طلابي رغبة التمحيص وسد الثغرات ، وبالأخص رغبة البحث لأنه لا علم للقانون بدون بحث .

﴿ والله ولي التوفيق في البداية والنهاية ﴾

عبدالغني عمرو الرويمض

طرابلس في رمضان 1417هـ

يناير 1997 ف

# المقدمة

أسست علاقة العمل – كأي علاقة أخرى – على مبدأ الحرية التعاقدية ، وهذه تعود إلى معتقدات سياسية مرتكزة على فلسفة فردية تحررية توافقت مع المذهب السائد آنذاك وهو مذهب التحررية الاقتصادية الذي وجد مظهره القانوني في مبدأ سلطان الإرادة [1] .

وعلاقة العمل – في مثل هذه الظروف – كانت مبنية على عقد مبرم بين العامل وصاحب العمل . ويحدد الطرفان بحرية التزاماتهما حيال بعضهما ، وهي حرية تعاقدية كافية لتضمن تماماً مصالح الطرفين . ولكن الواقع أثبت أن آلية التعاقد هذه لا تمنح العامل وسيلة دفاع مرضية لأن المناقشة ، كما يشير إلى ذلك فقه القانون الاجتماعي لا تحدث بين ندين يتحاوران على قدم المساواة ، بل تحدث بين عامل وضعيته الاجتماعية متواضعة وضعيف اقتصادياً وبين صاحب عمل متسلح بالأموال وحتى التعليم في غالب الأحيان وبسلطة معنوية كبيرة ، وهو الذي يملي في الواقع شروطه [2] .

وعندما قامت الصناعات الثقيلة فرقت بين رأس المال والعمل ، فتلاشت العلاقات الشخصية التي كانت قائمة بين صاحب العمل والأجير وتحول العمل البشري إلى بضاعة يتم استغلالها بحرية .

---

[1] بران وجالون : قانون العمل ، باريس 1968 ، ص 9 وما بعدها .
[2] كاميرلنك : قانون العمل – عقد العمل – نشر دالوز ، 1982 ص 50 .

هذه الأوضاع تعرضت للنقد الشديد وحتى الإدانة ، وتصدت العديد من التيارات المذهبية للأوضاع العمالية البائسة [1] وارتفعت الأصوات مطالبة بتحسين الظروف المعيشية للطبقة العاملة في إطار النظام الرأسمالي .

ووجد أغلبها حلاً للمشكلة الاقتصادية والاجتماعية في تدخل الدولة [2] . خاصة وإن العمال بدءوا يتذمرون من سوء الحال من جهة واستغلال أصحاب الأعمال من جهة أخرى ، وهذا الشعور بالتذمر أدى إلى إنشاء وقيام نقابات للعمال ، أصبحت تتحدث باسمهم وتدافع عن حقوقهم كما بدأت تتحكم في تصرفاتهم لدرجة إصدار الأوامر بالإضراب ، والتوقف عن العمل وحتى باحتلال أماكن العمل .

وخوفاً من تفاقم الأوضاع ، واستجابة للمذهب التدخلي الذي كان يرى بضرورة وجود للدولة تضمن تطابق الإنتاج للاحتياجات ، وتمنح كل عامل ثمرة إنتاجه تم إصدار بعض من التشريعات وصفت بالمحتشمة [3] ، وقد اتفق الجميع على أنها لم تكن نتيجة فلسفة سياسية للدولة بقدر ما كانت اجتناباً لمصائب قد لا تحمد عقباها .

فالتدخل لا علاقة له بالطابع الأخلاقي الصرف كما يذكر بعض من الفقه [4] أي اهتمام من قبل السلطة لرعاياها ، ولم يكن منة أو هبة أسداها حاكم ، بل كانت ثمرة الكفاح العمالي ، وهذا الكفاح كان متدرجاً بحيث بدأ على نطاق المنشأة ثم انتقل لمستوى الصناعة أو المهنة وانتهى بتوحيد الكفاح على المستوى الوطني [5] . ثم الأممي .

---

(1) ديران وجوسو : الموسع في قانون العمل ، باريس 1960 ، ص 171 .

(2) المرجع السابق ذكره ص 180 .

(3) وهذه تمثلت في بعض الحمايات لعمل الأطفال في المصانع والورش ، وكذلك في بعض القواعد المتعلقة بتشغيل النساء ، وأحياناً الخاصة بمنح تعويضات للعمال المطرودين بطرق تعسفية .

(4) رابد رنوس : ذكره ديران وجوسو : في المرجع السابق ذكره ص 78 .

(5) أحمد البرعي : نحو مولد فرع جديد من فروع القانون ( القانون الاجتماعي ) . بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد ، جامعة القاهرة 1983 ، ص 53.



وفي النصف الثاني من القرن التاسع عشر ازداد اتساع التدخل وتركز على إيجاد قواعد لتنظيم ظروف العمل ليتداخل في تلك الفترة قانون العمل مع قواعد تنظيم العمل [1] .

ولم يبلغ تنظيم علاقات العمل أوجه إلا عندما بدأ المذهب التحريري " الليبرالية " في الانحدار ، ومن هنا أصبح من غير الممكن التعامل مع عقد العمل مثل بقية الاتفاقيات والعقود المبرمة تحت شعار الحرية ، لذلك خضع عقد العمل لقانون العمل في التكوين ، والمحتوى ، والتطبيق ، والتبعات مما أثر على الحرية المطلقة التي طالما تمتع بها صاحب العمل عند إبرام عقد العمل .

فحرية رب العمل في إبرام العقد ، أصبح يرد عليها القيود التي وضعها المشرع تحقيقاً لاعتبارات مختلفة جرى الفقه على تقسيمها إلى قيود تهدف إلى حماية شخص العامل ، وقيود مقررة لاعتبارات وطنية ، وقيود قصد بها تنفيذ بعض القوانين ، وقيود ترمي إلى تحقيق تكافؤ الفرص ، وقيود ترمي إلى كفالة ونزاهة الوظائف [2] .

وكان لإصدار القواعد القانونية الآمرة المتعلقة بعلاقات العمل ، وكذلك للقوة المؤثرة في الأحداث التي تمتعت بها الطبقة العاملة الأثر الكبير وبالأخص على :

1- الشروط والأحكام المتعلقة بعقود العمل الفردية والجماعية ، فهي لم تعد خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة ، وحرية التعاقد ، بل أصبحت معظمها تخضع للأحكام القانونية والتنظيمية التي تضعها الدولة بالاشتراك مع أطراف العلاقات الاجتماعية . وكذلك الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية التي تشترك في إبرامها النقابات العمالية وأصحاب العمل على قدم المساواة .

---

(1) بليز(ج) : القانون والوظيفة ، الجزء الثالث من مؤلف قانون العمل ، تحت إشراف كاميرلنك : باريس 1985 ، فقرة 6 .

(2) عبد الودود يحيى : شرح قانون العمل مكتبة القاهرة 96 ص 35 .

2- أحكام قانون العمل التي لم تبق محصورة على عمال المصانع والورش بل امتدت واتسعت ، لتشمل كافة الشرائح العمالية في مختلف المجالات والقطاعات .

3- أن أحكام قانون العمل تجاوزت حدود التنظيم الضيق لعلاقات العمل المحصورة الجوانب والمتعلقة بمدة العمل والأجر ونوع العمل إلى غيرها كتنظيم الحقوق الخاصة بالضمان والحماية الاجتماعية ، وحمايته من المخاطر المهنية ، والبطالة والمرض ، وحوادث العمل ، والتدريب وغيرها.

ولم تقف مطالب العمال عند الحدود السابقة بل امتدت إلى المطالبة بحقوق أوسع وأشمل تصل إلى المشاركة في التسيير وصنع القرار ، والمشاركة في دخل المشروع . والحق في المشاركة في وضع القواعد المنظمة للعمل .

هذه الحقوق والتي وجدت صدى لها في أغلب التشريعات الوطنية كانت محل إعلانات لحقوق الإنسان بداية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 إلى العهد الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عام 1966 إلى الوثيقة الخضراء الكبرى الصادرة عام 1988.

وتدل هذه الإعلانات والمواثيق على أن التاريخ يتحرك بقوة نحو تأكيد الحقوق الاجتماعية للإنسان إلى جانب حقوقه السياسية والمدنية .

على أي حال فإن الموضوعات التي تتضمنها تشريعات العمل والمشاركة الحديثة متعددة لذلك تم تقسيمها إلى قسمين رئيسين موزعة على مصنفين على النحو التالي :

الأول ( هذا المصنف ) ، الخاص بعلاقات العمل الفردية يتضمن في بابه الأول المدخل لقانون العمل ويبحث في تقديم قانون العمل ، ومصادره ، وخصائصه ، ونطاق تطبيقه وفي الثاني يناقش تنظيم علاقة العمل الفردية ( عقد العمل الفردي ) من حيث التعريف ، والخصائص ، والأركان ، والآثار أي الالتزامات الواقعة على طرفيه ، ونظام الأجور ، وكل ما يتعلق



بالتنظيم القانوني للعمل . أما بابه الثالث والأخير فإنه يتعلق بانتهاء علاقة العمل من حيث الأسباب والآثار مع التطبيقات العملية لإنهاء العقود والاجتهادات القضائية الليبية وقد كانت متميزة ، ومتعددة .

أما المصنف الثاني فإنه يتعلق بالمشاركة داخل المنشآت الاقتصادية وقد تم تقسيمه إلى قسمين رئيسين : الأول ناقش المشاركة في الإدارة ، والثاني المشاركة في الدخل ، وكانت دراسته قانونية نقدية ومقارنة [1] وقد تم إخراجه منذ ثلاث سنوات مضت .

---

(1) المشاركة داخل المنشآت الاقتصادية ، منشورات كلية القانون جامعة ناصر 1993 . وهو يمثل القسم الثاني من المنهج المقرر على طلبة السنة الثالثة قانون .

# الباب الأول

# المدخـــل لقانـــون العمل

**تمهيد :**

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة النشأة ، حيث بدأت ينابيعه في إعطاء ثمرتها بطريقة بطيئة وتدريجية في أواسط القرن الماضي ، واكتمل تكوينه في أواخر ذلك القرن ويعيش الآن تطوراً لم تعرفه القوانين الأخرى مما يجعل إمكانية تدوينه بصفة قطعية ونهائية صعبة للغاية ، فهو يكتسب كل يوم آفاقاً جديدة سواء على صعيد التشريعات الداخلية أو في نطاق المؤتمرات والمعاهدات والمنظمات الدولية .

وهو يعكس بصفة عامة الأفكار والقيم السائدة في الجماعة من جهة ويتأثر بالعوامل السياسية والاقتصادية المتطورة في المجتمع من جهة أخرى.

وقانون العمل يحدد إلى درجة كبيرة شروط غالبة الأفراد – القوى العاملة – ويهتم بتفاصيل حياتهم الفردية والعائلية ويتدخل في قضايا جوهرية كالأجور ، والراحة الأسبوعية ، والإجازة السنوية ، والحالات المرضية والعمل النقابي وغير ذلك ، وهذا ما جعل فقه القوانين الاجتماعية يقرر أنه بمقتضى قانون العمل يتحدد الوضع الإنساني واللاإنساني لحياة الفئة الأكثر عدداً من الناس .

والوصول إلى حقيقة وجوهر هذا القانون يقتضي التمهيد له بدراسة تتناول المقصود به ، ومكانته بين فروع القانون الأخرى ، ومصادره ، وخصائصه ونطاق تطبيقه وهذا ما سنتناوله في فصول هذا الباب .

# الفصل الأول
# مبادئ وعموميات قانون العمل

إن البحث في بجوهر وحقيقة قانون العمل يقتضي بيـــان المقصـــود بــه وظهوره وتطوره ( على المستوى الداخلي ) ، ومكانته بين فروع القـــانون الأخرى ثم مصادره .

## المبحث الأول
## التعريف بقانون العمل

قد يفهم من عبارة "قانون العمل" أنه يضم القواعد القانونية التي تحكـــم عمل الأفراد عموما على اختلاف أنواعها ، والواقـــع أن اختـــلاف أعمـــال الأفراد وتنوعها وتداخلها يجعل من الصعب أن نخضعها لقواعـــد قانونيـــة موحدة [1] ومن الصعب تحديدها [2] ليطرح التساؤل عن الفئات التي ينظمـــها قانون العمل ؟ ومتى يمكننا تطبيق عبارة "العمل" بمفهومها القانوني .

(1) محمد حلمي مراد : قانون العمل والتأمينات الاجتماعية القاهرة 1961 فقرة 1.

(2) محمد سعيد بناني : قانون الشغل ، النشر المغربية ، الدار البيضاء 1989 الجزء الأول ص 11.



### المطلب الأول
### تعريف قانون العمل

العمل بالنسبة للفرد ضرورة أولية ، فمن الناحية الاقتصادية لابد لإشـــباع الحاجات الاقتصادية للفرد من القيام بالعمل المنتج ، وفي هذا المجال إمـــا أن يقوم الفرد بالعمل بنفسه لنفسه ، وإما أن يلجأ إلى ثمار عمل الآخرين ، وفي هذه الحالة الأخيرة لابد أن يقدم مقابلا من نتاج عمله.

والعمل عامة وفي أي مجتمع يتخذ صورا متعددة : قد يكـــون يدويـــا أو عقليا في صناعة أو زراعة أو تجارة أو في منزل ، وقد يتضمن -العمـــل- أداء إيجابيا محددا وقد يتضمن العكس أداء ساكنا غير متحـــرك " كوقـــوف شخص " نموذجا أمام فنان [1] ولا أهمية للتسمية التي يتخذها القائم بـــالعمل تكون عاملا أو موظفا " ، أو مستخدما ، كما لا أهمية لكون العمل عارضـــا أو دائما يؤجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر [2] . وقد يدخل القائم بالعمل أيا كانت صورته في علاقته مع غيره من أفراد المجتمع ، وهذه لابـــد أن تحكمها قواعد قانونية معينة.

إذن لابد لنا من تحديد معيار معين يدلنا على أن هـــذا الشـــخص أو ذاك عامل وبالتالي يحتمي بالمزايا القانونية لقانون العمل وهو المعيار الـــذي لا يهدف فقط ليدلنا على من هو العامل ولكنه يساعد علـــى اســـتبعاد الفئـــات الأخرى التي لا ينطبق عليها القانون.

وإن حدد المشرع - في كل الدول - القطاعات التي يطبق عليها قـــانون العمل كذلك الطوائف المستثناة من أحكامه كما فعل القانون الليبي [3] إلا أنـــه

(1) حسن كيرة : أصول قانون العمل : عقد العمل ، الإسكندرية ، الطبعة الثالثة ص 179 .

(2) إسماعيل غانم :قانون العمل ، القاهرة فقرة 4 .

(3) المادة 1 من قانون العمل رقم 58 لسنة 1970 .

لم يذكر المعيار المبلور لعلاقة العمل داخلها . وبعبارة أوضح لم يوضح العنصر المميز لعقد العمل عن بقية العقود الأخرى حتى تصبح الحالات التي يكون فيها الشخص عاملاً – أجيراً – واضحة . وترك هذا الأمر للفقه والاجتهاد لسد هذه الثغرة . وفعلاً قام الفقه بدوره واجتهد واتفق وأصاب ، وفي سبيل تحديد العلاقات التي يحكمها قانون العمل قسم الفقه العمل إلى قسمين :-

عمل مستقل TRAVAIL INDEPENDENT وعمل تابع TRAVAIL SUBORDONNE وهذا الأخير فقط هو الذي ينطبق عليه اصطلاح قانون العمل فالتبعية إذاً هي معيار التفرقة بين ما يدخل في نطاق قانون العمل و ما لا يدخل ، فهناك أشخاص يؤدون عملاً لحساب الغير كالطبيب والمحامي ويتقاضون عن ذلك أجراً ولكنهم مستقلون في عملهم ولا يخضعون لإشراف ولرقابة من يؤدى العمل لحسابه ولذلك فلا ينطبق عليهم قانون العمل وإنما يخضعون لقواعد قانونية أخرى .

أما قانون العمل فإنه يحكم العمل التابع ، والمقصود بذلك ما يؤديه القائم به تحت إدارة وإشراف وتوجيه الطرف الآخر في العلاقة القانونية .

فالعامل في المصنع أو المتجر أو المزرعة إنما يقوم بعمله لحساب صاحب العمل ، ويخضع في قيامه لسلطة هذا الأخير بما تعنيه من مقتضيات الإشراف والتوجيه وإطاعة الأوامر .

والعامل هنا يدور في فلك تبعية قانونية لرب العمل [1] فهو لا يتمتع باستقلالية في قيامه بتنفيذ العمل المكلف به ، ويعتبر هذا العنصر المعيار الأول لرابطة العمل التي تخضع من حيث المبدأ لقانون العمل . إذاً فقانون العمل هو الذي ينظم العمل التابع لا الحر . وعلى ذلك يمكن تعريفه بأنه القانون الذي " ينظم مجموعة العلاقات القانونية المرتبطة بالعامل

(1) كوتورية : قانون العمل " علاقة العمل الفردية " نشر بيف ، 1990 ص 16 .



الأجير " [1] . وبصورة أوضح نستعير التعريف الذي تبناه الفقيه DURAND والذي يقول فيه بأن قانون العمل "هو الذي يحكم العلاقات القانونية المتولدة عن قيام عامل – تابع أو خاضع – بعمل لحساب الغير " [2] . نستنتج مما سبق أن معيار التبعية القانونية هو المميز الرئيسي لعلاقة العمل المقصود بأحكام قانون العمل وبالتالي لا مجال لتطبيق هذه الأحكام إذا انتفى وصف التبعية المشار إليها .

وقد أشارت إلى هذا المعنى نصوص تشريعية سارية ومتعددة فالقانون المدني الليبي يعرف عقد العمل في المادة 673 بأنه : " هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر " .

وقد أفادت ذات التعريف المادة 42 من قانون العمل الليبي الصادر في الأول من شهر مايو 1970 م . غير أن التبعية القانونية وهي المعيار الرئيسي لتحديد نطاق تطبيق قانون العمل تعتبر غير كافية ولابد حتى يكتمل التحديد من ذكر بعض الملاحظات :-

1- إن نطاق قانون العمل لا يمتد إلى التصرفات القانونية التي يقوم بها شخص لحساب الغير فالعقد الذي بموجبه يلتزم شخص أن يقوم بعمل قانوني لحساب الغير ليس عقد عمل إنما هو عقد وكالة يخضع للقواعد القانونية التي تحكم هذا العقد الأخير .

2- إن التبعية القانونية لا يقصد بها التبعية الكاملة فقد يتمتع العامل باستقلال نسبي في أدائه لعمله ومع ذلك يستفيد من أحكام قانون العمل . ويرمي هذا التوسع إلى بسط حماية القانون على أكبر عدد من العمال ومن مقتضى ذلك

(1) المرجع السابق ذكره ص 17 .

(2) ديران : من قانون العمل إلى قانون النشاطات المهنية : مجلة القانون الاجتماعي 1952 ص 153 .

أن يطبق قانون العمل على المدرس في المدرسة الخاصة والفنان على خشبة المسرح والطبيب الذي يعمل في مستشفى خاصة أو في مصنع .

3) إن قانون العمل لا يطبق بحسب الأصل إذا تم العمل لحساب الدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة ففي مثل هذه الأحوال تدخل العلاقة تحت سلطان القانون الإداري وقوانين التوظيف [1] . إلا أنه قد ترد بعض الإستثناءات على هذا المبدأ وذلك في حالة المشروعات ذات الطابع الاقتصادي أو التجاري المملوكة للدولة والتي يتقرر إخضاعها لأساليب المشروعات الخاصة بما في ذلك إخضاعها لكل أو لبعض أحكام قانون العمل ومن قبيل ذلك في ليبيا حالة العاملين بقطاع المصارف والتأمين والعديد من الشركات التجارية [2] .

---

(1) ريفيرو وسافاتييه : قانون العمل ص 3 أنظر كذلك إسماعيل غانم فقرة 4 ، حسن كيرة فقرة 2 .

(2) أنظر رسالتنا باللغة الفرنسية الملامح القانونية لتطور المشاريع الاقتصادية ، جامعة نيس 1988 ص 720 وما بعدها .

– وتذكر المحكمة العليا في هذا الشأن " أن العاملين بالشركات العامة لا يعتبرون من الموظفين العاملين ولا يختص القضاء الإداري بنظر منازعاتهم مع الشركات العامة العاملين بها وإن علاقاتهم بتلك الشركات علاقة تعاقدية تخضع لقانون العمل ولوائحه التنفيذية ، وللوائح المعمول بها في تلك الشركات ، وذلك باعتبار أن تلك الشركات لا تعدو أن تكون من أشخاص القانون الخاص وليست من الأشخاص الإدارية بما يجعل العلاقة الناشئة بينها وبين العاملين بها علاقة تعاقدية ينعقد الاختصاص فيما تنشأ بين العاملين وجهة عمله من منازعات للقضاء العادي " طعن مدني رقم 200 – 38 ق بتاريخ 1992/6/15 مجلة المحكمة العليا رقم 28 العدد 1،2 ص 139 .

أما فيما يتعلق بالعاملين بالمصارف التجارية فإن المادة 88-2 من لائحة العاملين بالمصارف التجارية الصادرة بموجب قرار وزير الخزانة رقم 54-74ف قد نصت على أن تطبق أحكام قانون العمل على كافة العاملين فيما لم يرد به حكم في قواعد استخدامهم ، ومفاد هذا النص كما تذكر المحكمة العليا : " أن العاملين بالمصارف التجارية يعتبرون في مركز تعاقدي من مراكز القانون الخاص وعلاقتهم بالمصارف التي يعملون بها تخضع لأحكام تشريعات العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص في اللوائح والقرارات المنظمة لشؤونهم ، ومن ثم لا يعتبرون من الموظفين العاملين فيما يتعلق باختصاص القضاء الإداري " طعن مدني رقم 35-34 ق بتاريخ 1987/11/29 مجلة المحكمة العليا ، السنة 23 العدد 3،4 ص43 .



## المطلب الثاني

## مـــرد التسميـــة

تعبير قانون العمل لم يستعمل إلا حديثاً وهذا يعود لحداثة نشأته . قبل ظهور الصناعة الحديثة كانت علاقة العمل خاضعة لقواعد القانون المدني بوصفها عقداً يحكمه مبدأ سلطان الإرادة وكان الأمر بهذه الكيفية سواء في البلدان الغربية أو العربية وارثة القانون الروماني أو حتى في البلدان التي تحكمها الشريعة الإسلامية . ولكن الثورة الصناعية التي أدت إلى تكتل الأعداد الهائلة من العمال في المدن ، أجرت معها تغييرات عميقة في علاقات العمل . إذ أن الطبقة العمالية بعد أن شعرت بقوتها العددية أخذت تنظم نفسها في تجمعات نقابية لتصبح قوة ضغط مهمة .

وكرد فعل للبؤس الذي عاشه العمال مع بداية الثورة الصناعية في أوربا وكمحاولة لمعالجة مساوئها فإن الدولة تدخلت بفرضها نظاماً للعمل في الصناعة عرف بالتشريع الصناعي LEGISLATION INDUSTRIELLE . إلا إن هذه التسمية تعرضت للنقد من جانب الفقه الحديث لأنها لا تحيط بكل العلاقات التي ينظمها قانون العمل فإن كان هذا التشريع قاصراً على تنظيم العمل في الصناعة إلا أن نظامه اتسع في الوقت الحاضر ليشمل قطاعات أخرى ليست بأقل أهمية من قطاع الصناعة كقطاع الزراعة والتجارة والمهن الحرة [1] التي يطبق عليها جميعاً في الوقت الحاضر [2] . فلم تعد تسمية التشريع الصناعي تتسع للدلالة على هذا الفرع من فروع القانون وهو ما

---

(1) أميودي : التشريعات الصناعية – باريس ، . كوتوربية : قانون العمل ص 9 .

(2) ريفيرو وسافاتييه : قانون العمل ، منشورات تيميتس باريس 1989 ص 26،27 .

جعل بعض من الفقه يفضل تسميته بقانون العمال أو تشريع العمال [1] . "LEGISLATION OUVRIERE" إدراكا منهم بأن وجوده أساسا كان لحماية الطبقة العاملة أي أنهم اهتموا بصفة المخاطبين بهذا القانون [2] أيا كان نوع القطاع الذي يمارس فيه العمل .

وإذا كانت هذه الاعتبارات صحيحة إلى حد كبير فقد لوحظ أن قانون العمل يخاطب العمال وكذلك أرباب الأعمال على السواء وبالتالي لا يعقل تسمية فريق دون الآخر للاستفادة من أحكامه [3] .

فريق آخر من الكتاب اقترح تسميته بالقانون الاجتماعي وهذا يعود لتعدد الضمانات التي فرضها المشرع لمصلحة العامل ضد حوادث العمل والمرض والعجز والشيخوخة ... الخ وكذلك للدور الاجتماعي الذي يؤديه هذا القانون [4] إلا أن هذا الوصف على رأي البعض الآخر غير محدد لكون كل قانون يعتبر اجتماعيا بطبيعته [5] خاصة وأن المفهوم اللغوي يجر إلى القول بأن القانون الاجتماعي هو مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات بين أفراد يعيشون مجتمعين أو في مجتمع وهو التعريف الذي عرف به الفقه القانون على الإطلاق لذلك فإن المفهوم اللغوي للعبارة لا يمكنه أن يدلنا على مضمونها القانوني . لذلك عدل الفقه عن تلك المصطلحات لاستبدالها بتعبير قانون العمل DROIT DU TRAVAIL . وهذا أشمل التعريفات لموضوعات علاقة العمل وهو ما تأخذ به معظم التشريعات حاليا في العالم وهو كذلك

---

(1) حول هذا الموضوع كتبت مجموعة هائلة من المراجع في أوروبا وبالأخص في فرنسا فيما بين سنة 1920 و 1950 وجلها تحمل نفس العناوين مثلا سال : الوجيز في التشريعات الصناعية ، 1927 ، كبيتان وكوش : الوجيز في التشريعات الصناعية 1939 ، موسى : اقتصاد وتشريعات صناعية 1950 .

(2) عبد الودود يحيى : المرجع السابق ذكره ص 7.

(3) أكثم الخولي : دروس في قانون العمل القاهرة 1975 ص 2.

(4) ريفيرو وسافاتييه : المرجع المذكور ص 25 . أنظر كذلك أحمد البرعي : نحو مولد فرع جديد من فروع القانون ( القانون الاجتماعي ) ومجلة القانون والاقتصاد ، جامعة القاهرة 1983 .

(5) ليون كان : قانون العمل والضمان الاجتماعي : باريس 1989 رقم 23 .



المصطلح الذي تستعمله منظمة العمل الدولية وكذلك منظمة العمل العربية وغيرها .

## المطلب الثالث
## مدى ارتباط قانون العمل بالبنية الاقتصادية

يرى العديد من الفقه بأن لقانون العمل علاقة وطيدة بالبنية الاجتماعية والاقتصادية الرأسمالية فعمل الأجير يتصف بالتبعية التي قد " تسبب في استغلال جهد الإنسان " .

وقانون العمل كما يقول عنه بعض من الفقه الغربي هو التعبير القانوني أو المصادقة على استغلال قوة العمل " وفي مثل هذا التصور يستنتج المتتبع بأن قانون العمل يجد الصدر الرحب في الدول ذات البنية الاقتصادية الرأسمالية والمطبق في الدول الاشتراكية فارق في الطبيعة وهو الأمر الذي لا يمكن افتراضه أبدا على رأي هذا الفقه .

والقانون الدولي للعمل هو بلا شك خير دليل على ذلك فغالبية الدول الاشتراكية وكذلك دول العالم الثالث تبنت هذا القانون واحترمته وطبقته وصاغت منه قوانينها الداخلية وهذه الدول أعضاء في منظمة العمل الدولية أسوة ببقية الدول الرأسمالية التي كانت السباقة والأكثر تحمسا لهذا القانون وهو ما يؤكد الوحدة الحقيقية تجاه قانون العمل الذي كما هو ملاحظ يبين اجتياز الانشقاق بين الأنظمة الرأسمالية والاشتراكية المطبقة حاليا .

والبعض من الفقه يرى في الإنتاج الصناعي الحديث مهما كانت طبيعة نظامه القانوني وجود نوع من التنظيم والتنسيق وهذه الأمور تستدعي بدورها هيمنة وتسلطا يصفه البعض بالاستبداد والاستغلال والتعسف سواء كان مصدره أصحاب رؤوس الأموال في الدول الرأسمالية أو في الدول التي

تبنت النظام الماركسي ولهذا فإن أقل ما يمكن عمله لمواجهة هذه المساوئ هو الاعتراف بوجود قانون العمل [1] .

## المبحث الثاني
## ظهور وتطور تشريع العمل في ليبيا

عندما نبحث في ظهور وتطور تشريع العمل في ليبيا لابد لنا أن نرجع إلى عهود عانى فيها العمال الليبيون من ظروف كانت قاسية للغاية : إنعدم فيها الحق والعدل ، وعرفوا من الاضطهاد وحتى الاحتقار ما جعلهم آلة تعمل ليلا ونهارا ، وعند إصابتها بالعطل يقذف بها كأي شئ لا قيمة له . عاشوا أنظمة في ظلال عهود لا هدف لها سواء البطش والتنكيل ، وانساقوا عن طريق السخرة إلى أعمال كانت خطيرة . مات الكثير من ندرة وسوء التغذية ، وضربات الشمس التي لا ترحم .

كان محظورا عليهم استعمال تعبير " حق " أو " رابطة " أو " ناد " أو " نقابة " ، فهذه الغرض منها التكتل و التضامن والقوة ولابد أن تكون بعيدة المنال إبان الاحتلال .

ولكن بالرغم من سوء الأحوال الاقتصادية ، ومن المخاطر الناجمة عن الأعمال الشاقة التي كانوا يسخرون إليها لم يعرفوا اليأس بل تأكدت فيهم روح التذمر والسخط وراحوا يكدون بجد ويتكاتفون ، وأسسوا الروابط وحتى النقابات – وإن لم يعترف بها – وناقشوا حقوقهم بوعي واضح ، وساهموا في خلق صراع اجتماعي وسياسي مؤثر حتى نهاية الاحتلال ، وصدور التشريعات العمالية – الحمائية – التي طالما حرموا منها لسنوات طويلة . وتطورت هذه التشريعات لتضمن العيش الكريم ، وتوفر الحق في فرص

[1] – ريفيرو وسافاتييه : المرجع السابق ذكره ص 30 .
– ليون كان : المرجع السابق ذكره ص 17 .



متكافئة لبناء دولة على صرح متماسك وقاعدة صلبة اجتماعيا واقتصاديا وازدادت إلى أن وصلت إلى حد الاعتراف لهم بمبدأ المشاركة في الإدارة وحتى في رأس المال وتلك هي جدلية الحياة .

وظهور وتطور تشريع العمل في ليبيا يمكن تناوله من خلال مراحل تاريخية متتالية بداية من مرحلة الاستعمار التركي إلى الإيطالي ثم البريطاني ومرحلة ما بعد الاستقلال وأخيرا عهد الثورة بداية من سبتمبر 1969م .

### المطلب الأول
### الاحتلال التركي

في هذا العهد كانت الصناعات التقليدية هي مورد الرزق لغالبية العائلات الليبية . وقد أكد الذين كتبوا عن هذا العصر أن أول نواة عمالية ليبية ظهرت بين الأهالي بالمفهوم الصناعي لفئة العمال في المدن الساحلية كانت تعمل لدى شركات الحلفاء نظرا لتوافرها بغزارة ، وكان عمال هذه الشركات يخضعون لاستغلال أصحاب العمل الأجانب ، ولا يتمتعون بأي حقوق أو ضمانات حيث لا يوجد تحديد لساعات العمل ، والأجور كانت زهيدة للغاية وصفها المؤرخون بأنها أقل من مستوى الكفاف ، ومما يؤكد ذلك رسالة بعث بها متصرف الخمس إلى الولاية بتاريخ 17 يوليو 1910 يصف فيها أحوال العمال قائلا :

" إن الطريقة التي تتبعها شركات الحلفاء لا يرضاها الضمير الإنساني إذ إن العامل المسكين لقاء قرشين أو ثلاثة قروش من الأجر يأتي صباح كل يوم قبل طلوع الشمس ويباشر عمله بجد ونشاط حتى وقت الظهر فيستريح حين ذلك نصف ساعة ، ثم يجبر على الاستمرار في العمل لمدة أكثر من أربعة عشرة ساعة في اليوم . إن مواطنينا هؤلاء المتألمين بسبب الفقر والحاجة لا فرق بينهم وبين الحيوانات إلا بالنطق ، يحرمون حتى من التحدث إلى

بعضهم ، وهذا أمر لا يتناسب مع كلمة التمدن التي تجد وتسعى الأمم الراقية إلى تأسيسها وتعميقها وترسيخها " (1) .

أما بالنسبة للقرى والأرياف فكان لها طابعها الخاص فيما يتعلق بنظام العمل والأجور : فقد عرفت نظام العمل التعاوني أو ما يسمى " الرغاطة " ، وهذا يقوم على تعاون السكان لإنجاز أعمال تخصهم مثل جني المحاصيل الزراعية في موسم معين أو بناء مساكن وغيرها من الأعمال التي ليس بإمكان شخص بمفرده أن يقوم بها ، وهذا يعتبر عملا تطوعيا ، وكان يلاقي الترحيب الكبير من قبل الجميع لفوائده لكل فرد تواجهه ظروف تحتاج إلى التعاون .

كما عرف نظام العمل بالحصة ، وهذا يقوم على أساس المشاركة بجزء من الإنتاج ويحصل العامل على أجره عينا لا نقدا حسب كمية المحصول ، ويسمى العامل الذي يؤدي هذا النوع من العمل " الخماس " لأنه كان يحصل على خمس المحصول كأجر .

وفي المدن عاشت ليبيا نظام النقابات التي يشرف عليها شيخ البلد ، وهذه لم تكن لها في البداية أنظمة ولوائح مصاغة ، بل قامت على أسس تقليدية فرضها أصحابها على حكومات البلد (2) وكان يرأس كل نقابة أمين يشرف على التصنيع " الصناعات التقليدية " لكي يضمن للمشتري جودة في الخامات والمواد المصنعة ، وإتقان في العمل ، وحتى ثمن عادل .

(1) أحمد صدقي الدجاني : ليبيا قبل الاحتلال الإيطالي ( طرابلس الغرب في آخر العهد العثماني ) 1882-1911 .

(2) مجلة بلدية طرابلس في مائة عام 1870- 1970 .



## المطلب الثاني

## الاحتلال الإيطالي

استمر النمو البطيء للعمال الليبيين إلى أن جاء الاحتلال الإيطالي مصحوبا بالعنف ، لا هم له إلا الإبادة والإفناء واغتصاب الأرض وتسليمها للمعمرين الإيطاليين . وقد ضربت التفرقة العنصرية إطنابها وكانت علانية . وفي هذا الجو المحاط بالإرهاب كان يصعب الكلام عن حركة عمالية وطنية أو نشاط نقابي أو قوانين تحمي العمال الليبيين .

وإن صدر عام 1926 قانون للنقابات إلا أن شرط الانتساب إليها هو الانتماء أولا إلى الحزب الفاشي وهو الحزب الذي كان يمارس التمييز حتى بين الإيطاليين أنفسهم .

وفي هذه الحقبة التاريخية كان عمال البحر والموانـي يشكلون النواة الأساسية للعمال الوطنيين . فهذه المهنة تحتاج إلى الصبر وقوة التحمل - وكانوا يتمتعون بوعي نقابي واضح تمكنوا به من قلب موازين ليست بالسهلة آنذاك . ففي عام 1928 في مدينة بنغازي قررت الموانـي الإيطالية " تقليص أجور العمال الليبيين الذين يتساوون في الأجور مع العمال الإيطاليين بنسبة 15 % بناء على اقتراح من شركات الملاحة الإيطالية ، فرفض العمال الليبيون هذا القرار واجتمعوا وقرروا رفض استلام أي أجر منخفض ، وإرسال مندوب عنهم إلى الاتحاد العام للبحارة بجنوا ، وأعلنوا الإضراب العام ، وكانت النتيجة أن أعيدت إليهم أجورهم كما كانت عليه ، وتراجعت نقابة الموانـي الإيطالية عن قرارها بناء على أمر الاتحاد العام للبحارة الإيطالي ، ومن هنا أحس العمال بأنهم أقوياء بتضامنهم وعند اتخاذهم القرارات الجماعية (1).

(1) عبدالله عبود : تاريخ الحركة النقابية في المحافظات الشرقية .

وكان للانقلاب الصناعي ، ولقوة الحركة العمالية الإيطالية أثر على تحريك وتنشيط الحركة النقابية في ليبيا حيث تأسست في الثلاثينات ما لا يقل عن عشرين نقابة في المدن الساحلية وبالأخص في طرابلس ومصراتة وبنغازي ودرنة ، وقد فرضت هذه النقابات نفسها عندما كانت ترفع سلاح الإضراب القوي كلما شعرت أن حقوقا قد اغتصبت أو أن أجورا قد قلت أو لابد لها أن ترتفع .

وبانتهاء الحرب العالمية الثانية انتهت السيطرة الإيطالية لتحل محلها إدارة أجنبية أخرى وهي الإدارة العسكرية البريطانية .

## المطلب الثالث

## الاحتلال البريطاني

وفي أثنائه وجدت الحركة العمالية تربة مناسبة لكي تنمو وتتطور " فالعهد الجديد " الذي ينتمي إلى الحلفاء المنتصرين في الحرب العالمية الثانية عاملهم معاملة أفضل من سابقه ، وقوي دور النقابات التي كانت تزاول نشاطها بحرية نسبية وساعد على ذلك ما اكتسبها منتسبوها من خبرة وتجربة في العهد السابق ودخلت تعبيرات جديدة في مهام النقابات "كخلق فرص عمل" و " إيجاد الحلول للمنازعات العمالية " و " المفاوضات لتحسين شروط وظروف العمل " .

وذكر بنجامين هيجنر في كتابه التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا : إن وعي الطبقة العاملة في ليبيا أدى إلى إنشاء مكتب للعمل والعمال لأول مرة في فبراير 1943 وإن اقتصرت بدايته على تزويد القوات البريطانية المقاتلة باليد العاملة في مرافقها المختلفة إلا أنه بعد مدة أصبح أداة فعالة لحل المشاكل العمالية ، وأسند لمدير المكتب مهام " خبير " في مسائل التشريعات العمالية ، وبالأخص الأجور .



وإلى جانب نادى العمال الذي تأسس بمدينة طرابلس وكان هدفه خدمة العمال والمطالبة بتحسين أوضاعهم تأسس اتحاد النقابات الطرابلسية [1] ، واتحاد نقابات الليبيين ، الذي أصبحت له فروع في مدن أخرى كالخمس ومصراتة .

وفي هذه الفترة تم إصدار العديد من التشريعات العمالية في ولايتي طرابلس وبرقة ، أما فزان فهي لم تخضع للإدارة البريطانية . والتشريعات الصادرة كانت محدودة السريان أي لا تنطبق إلا على الولاية التي صدر فيها القانون وأهمها :

### أ- القوانين الصادرة في ولاية طرابلس :

1- قانون المخدومين والمستخدمين رقم 5 لسنة 1951 م .
2- قانون نقابات العمال رقم 6 لسنة 1951 م .
3- قانون التحكيم والتحقيق في منازعات العمل رقم 7 لسنة 1951 م.
4- قانون تنظيم منازعات العمال رقم 8 لسنة 1951 م .
5- قانون منازعات العمال الخاص بالخدمات الضرورية رقم 24 لسنة 1951م .
6- قانون ( تعديل ) التأمين الاجتماعي رقم 22 لسنة 1951 م .

### ب- القوانين الصادرة في ولاية برقة :

1- قانون منازعات العمل " التحكيم والتحقيق " رقم 26 لسنة 1951 م .

(1) ضم الاتحاد في بداية تكوينه 21 نقابة هي : المخابز ، المقاهي ، السكة الحديدية ، السائقين المطابع ، الزراعة ، التنظيفات ، الموانى والمنائر ، صيد الأسماك ، النجارين ، المياه الغازية ، الغفراء ، المطارات ، المطاحن ، الزيوت والصابون ، المباشرين ، الفنادق ، البلديات : ذكرهم محمد العزابي ، ومحمد المير : نشأة وتطور الطبقة العاملة في ليبيا ، طرابلس 1981 ، ص 42 .

2- قانون المخدومين والمستخدمين رقم 24 لسنة 1951 م .
3- قانون النقابات العمالية رقم 25 لسنة 1951 م .
4- قانون تعويض العمال رقم 25 لسنة 1951 م .
5- قانون الحد الأدنى للأجور رقم 29 لسنة 1951 م .

### جـ - القرارات والإعلانات والأوامر :

1- المنشور الخاص بإلغاء إيقاف التأمين الإجباري ( طرابلس وبرقة ) بتاريخ 21 ديسمبر 1945م .
2- المنشور الخاص بالتأمين الاجتماعي لمن يعول ثلاثة أفراد وأكثر رقم 25 الصادر في 31 مارس 1945 م . ( طرابلس ) .
3- الإعلان رقم 145 الصادر في 30 أبريل 1945 لنفس الغرض السابق . ( طرابلس ) .
4- الإعلان رقم 174 بتاريخ 1. مايو . 1948 ، وكذلك الإعلان رقم 179 الصادر في 1 مايو 1948 والمتعلق بالتأمين الاجتماعي للمستخدمين في مراكب صيد الإسفنج ضد الحوادث ( طرابلس ) .

ومن خلال القوانين المذكورة اكتسب العامل الليبي حقوقا لم تكن موجودة من قبل وعلى سبيل المثال :

1- تحديد ساعات العمل بـ 48 أسبوعيا ودفع أجر للعمل الإضافي .
2- منح العامل إجازة سنوية مدتها 12 يوما متتالية وبأجر كامل .
3- الاعتراف بالنقابات الخاصة التي أصبحت تمارس نشاطها بحرية مطلقة بناء على شهادة تسجيل مرخص بها قانونا .
4- إلغاء التمييز بين العمال الليبيين والأجانب فيما يتعلق بالتأمين الاجتماعي.



إلا أنها لم تشر إلى أمر أساسي في العلاقات العمالية وهو الفصل التعسفي ، حيث يظل العامل تحت رحمة صاحب العمل ، يفصله في أي وقت يشاء وبدون أية ضمانات . كما أن التشريعات المذكورة لم تتحدث عن عمل الأحداث ، والمرأة ، ولكنها على أي حال كانت خطوة أولى ، لقوانين تالية في عهد آخر .

## المطلب الرابع
## مرحلة ما بعد الاستقلال

وهذه تعتبر من أهم الفترات التاريخية للحركة العمالية [1] ، فقد لعبت دورا اجتماعيا ، وسياسيا مميزا ، أهمها توحيد النقابات على مستوى البلاد بأكملها ، والمطالبة بتغيير التشريعات السارية حتى تكون موحدة ، واستجابت الحكومة للضغوط العمالية وعكست توصيات مكتب العمل الدولي و أصدرت قانون العمل بتاريخ 5 ديسمبر 1957م ، وقانون الضمان الاجتماعي رقم 53 لسنة 1957 م : وقد الغي قانون العمل جميع القوانين العمالية الولائية السابقة الذكر ، وأدخل إصلاحات جذرية على عقود العمل الفردية وكذلك الجماعية ، وأفرد فصولا خاصة بتنظيم ساعات العمل ، والأجور ، والعمل الإضافي وفسخ عقد العمل ، وعقود التدريب والاستخدام ، وحماية الصحة والسلامة وأحكام خاصة بالنساء والأحداث ، وأسس مجلسا للتوفيق وهيئة للتحكيم للنظر في المنازعات بين أصحاب العمل والعمال ، كما نص على تشكيل مجلس استشاري للأجور لوضع الحد الأدنى للأجور ، وقرر قواعد جديدة خاصة بتسجيل النقابات .

[1] العزابي والمير : المرجع السابق ذكره ص 65 .

**كما شهدت هذه الفترة إصدار العديد من اللوائح والقرارات منها :**

1- اللائحة رقم 4 لسنة 1960م بشأن قيد أسماء العمال وتشغيلهم وعدلت في 1962/1/5م وفي 1962/2/4م .

2- لائحة تشكيل المجالس الاستشارية للأجور في 1961/4/26م .

3- لائحة رقم 2 لسنة 1962م بشأن تنظيم اللجنة الاستشارية لشئون العمل .

4- لائحة رقم 2 لسنة 1961 بشأن المؤسسات الخاضعة لقانون العمل .

5- لائحة رقم 3 لسنة 1961 بشأن التدريب المهني .

6- لائحة رقم 4 لسنة 1961 بشأن حماية صحة وسلامة ورفاهية العمال .

7- لائحة بتعيين الحد الأدنى لعدد النقابات العمالية التي تؤلف منها الاتحادات الإقليمية في 1962/3/28 م .

وقد كان لاكتشاف الثروة النفطية دورا في زيادة النمو الاقتصادي حيث خلق تحولات جذرية في حياة الشعب . وعرفت المرحلة الجديدة – مرحلة عائدات النفط – فروقا كبيرة في دخول الأفراد ، وظهرت طبقة جديدة من أصحاب العمل ممن حصلت على مقاولات من الباطن مع شركات النفط المتعددة الجنسية ، وأصبحت البلاد الليبية سوقا رائجا لكل السلع . وازداد عدد العمال نتيجة الهجرة من الدواخل إلى حقول النفط ، ومواقع التصنيع ، وأسست وزارة جديدة تحت اسم وزارة العمل سنة 1960 القي على عاتقها مسئولية اليد العاملة في البلاد ودراسة طلبات الاستخدام ، وكذلك التدريب ، وتسجيل النقابات وغيرها من المهام المعهودة لمثل هذه الوزارات .

وتمشيا مع الظروف الجديدة تم إصدار قانون عمل جديد في 1962/11/22 ألغى قانون العمل السابق الصادر في 1957/12/5م يحوي تغييرات طفيفة منها إيجاد فترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر يجوز أثناءها لطرفي العلاقة إنهاء العقد دون إنذار وتعويض .

أصبح يسري على عمال الحكومة الاتحادية والولايات والمؤسسات العامة وذلك ما لم تنتظم أوضاعهم بلوائح خاصة " .



وقد نشطت في هذه الفترة المفاوضات الجماعية بين النقابات العمالية وأصحاب العمل للحصول على حقوق أكبر للعامل ودخلت النقابات في مفاوضات مع شركات النفط العاملة في ليبيا من أجل تجميع الإجازات الأسبوعية بحيث يحصل عليها العامل مرة واحدة كل 35 يوما يقضيها مع أسرته . (1) وكانت نتيجة المفاوضات الجماعية إذ أصدرت بعض الشركات لوائح داخلية تم التصديق عليها من قبل مكتب العمل ، أدخلت من خلالها تحسينات على شروط العمل كالأجور ، والمنحة الغذائية والعمل الإضافي ، وأيام الراحة وغيرها .

وفي هذه المدة الزمنية (1963 – 1969 ) تم إصدار العديد من اللوائح ، العمالية الهامة نذكر منها :

1- قرار مجلس الوزراء لسنة 1963 برفع الحد الأدنى للأجور .

2- قرار وزير العمل لسنة 1963 بإنشاء وتنظيم مؤسسة التدريب المهني .

3- قرار وزير العمل لسنة 1964 بتحديد الوظائف الرئيسية في المؤسسات الخاضعة لقانون العمل .

4- قرار وزير العمل والشئون الاجتماعية بلائحة استخدام الأجانب في 1964/5/20 .

## المطلب الخامس

## مرحلة قيام الثورة (1969)

نظرا للاختلاف الكبير بين الأطروحات و الأدبيات التي نادت بها الثورة وبين الواقع الذي كانت تعيشه ليبيا في العهد الملكي السابق تحتم على المشرع منذ تفجر الثورة أن يعيد النظر في كافة التقنينات الاجتماعية

(1) العزابي والمير : المرجع السابق ذكره ص 89 .

والاقتصادية لتتفق مع مبادئ الوضع الجديد ، ويتطلب الأمر إعطاء أهمية خاصة لتشريعات العمل باعتبار أن العمل حق وواجب وشرف لكل مواطن قادر . وأول تشريع عمالي بعد قيام الثورة بأيام قليلة كان تحريم الاتجار بالأيدي العاملة . وقد أبطل هذا القرار كل عقد محله تشغيل عمال لحساب صاحب عمل عن طريق متعهد أو مقاول ، ومنع اقتضاء أجر من متعطل مقابل تشغيله أو تسهيل الحصول له على عمل .

بعده تم إصدار قانون العمل رقم 58 لسنة 1970 الذي ألغى القانون السابق والصادر في سنة 1962 ، كما ألغى كل حكم مخالف لأحكامه ، على أن تبقى قائمة ومعمولا بها جميع اللوائح والقرارات النافذة أو السارية وقت صدوره إلى أن تلغى أو تعدل أو يستبدل بها غيرها . و خلال السنوات الثلاث بعد إصداره تم تعديل بعض من مواده – كما سنلاحظ في حينه – وقد تحقق أثناء تطبيق هذا القانون بعض من المزايا الجديدة للعامل الليبي أسداها المشرع من خلال القانون رقم 12 لسنة 1973 والخاص بمشاركة العمال في الإدارة والدخل ، كحق انتخاب أشخاص يمثلونهم في الإدارة وكذلك في جزء من أرباح المنشأة [1] .

**ومن أهم القوانين الصادرة في هذه الفترة :**

1- قانون النقابات رقم 107 لسنة 1975 م .
2- قانون الأمن الصناعي الصادر في 4 نوفمبر 1976 م .
3- قانون إنشاء معهد الثقافة العمالية رقم 82 لسنة 1971م .
4- القانون رقم 19 لسنة 1976م بتعويض العمال عن إصابة العمل بالإضافة إلى حقوقهم قبل الهيئة العامة للضمان الاجتماعي ورعايتهم في الخارج .

(1) راجع مؤلفنا : المشاركة داخل المنشآت الإقتصادية ( دراسة قانونية نقدية مقارنة ) ، منشورات كلية القانون ، جامعة ناصر ، طرابلس 1993 ، ص 59 وما بعدها .



5- القانون رقم 1 لسنة 1987 بشأن التعيين المؤقت .

**كما تم إصدار العديد من اللوائح والقرارات التنفيذية نذكر منها :**

1- قرار مجلس الوزراء لسنة 1971 بمنح الموظفين بعقود وعمال اليومية علاوة عائلة .
2- قرار مجلس الوزراء لسنة 1971 برفع أجور العمال المهنيين والحرفيين.
3- قرار مجلس الوزراء لسنة 1971 في شأن تحديد أجور العمال المشتغلين بالأعمال الكتابية وأعمال الطباعة في الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات العامة .
4- قرار اللجنة الشعبية العامة رقم 260 لسنة 1989 بتقرير بعض الضوابط في شأن الاستخدام .
5- قرار اللجنة الشعبية العامة بإنشاء الهيئة العامة للقوى العاملة بتاريخ 22 الكانون 1992 م .

**القرارات الوزارية :**

1- القرار الوزاري لسنة 1971 في شأن تحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي يجوز تشغيل النساء فيها ما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا .
2- القرار الوزاري لسنة 1972 في شأن تحديد الصناعات التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها دون الثامنة عشر .
3- القرار الوزاري لسنة 1972 في شأن بيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات تأديب العمال .

4- القرار الوزاري لسنة 1971 في شأن التصرف في أموال الغرامات التي تقتطع من العمال .

5- القرار الوزاري رقم 8 لسنة بإصدار لائحة تنظيم حماية صحة وسلامة العمال .

6- القرار الوزاري رقم 43 لسنة 1974 بإصدار لائحة تنظيم أوضاع خدم المنازل ومن في حكمهم .

7- القرار الوزاري رقم 68 لسنة 1974 بشأن لائحة استخدام الأجانب .

8- قرار أمين العمل والخدمة المدنية رقم 504 لسنة 1978 في شأن تحديد الضوابط الخاصة بتعين العمال للقيام بالأعمال العارضة والموسمية .

9- تعديله بالقرار رقم 859 لسنة 1978 .

## المطلب السادس

## وضع قانون العمل بعد تطبيق المعطيات الاشتراكية في الجماهيرية

أعلنت الثورة منذ قيامها أنها تهدف إلى إقامة العدالة الاجتماعية لتحقيق كفاية الإنتاج وعدالة التوزيع وتبدأ مقومات هذه العدالة بتأمين الفرد تأمينا يحرره من الخوف والحاجة ويضمن له العيش الكريم ويوفر له حق العمل في فرص متكافئة لبناء دولة على صرح متماسك وقاعدة صلبة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا [1] . ولقد كان حتما أن تعيد الدولة النظر في كافة التشريعات الاجتماعية والاقتصادية لتنسيقها بما يتفق والوضع الجديد واقتضى الأمر بناء على ذلك إعطاء أهمية خاصة لتشريع العمل باعتبار أن العمل حق وواجب وشرف لكل مواطن قادر فزيادة الإنتاج ونجاح التخطيط القومي الشامل يعتمد أساسا على العمل وعلاقات العمل بطبيعتها علاقات

(1) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل .



متعددة الجوانب فإلى جانب العمال يوجد أصحاب العمل وكذلك رأس المال المستثمر في المشروعات الصناعية والتجارية وعلى هذه المجموعة من العناصر يعتمد الإنتاج وإقامة توازن عادل بينهما من شأنه أن يحقق الاستقرار للحياة الاقتصادية [1] . وقد لوحظ عقب قيام الثورة أن التشريعات السابقة لها والخاصة بالعمل بها من الإجحاف الكثير ومن الغموض ما هو أكثر تسمح لأصحاب العمل بتفسيرها بما يتفق ومصالحهم أو أن بعض العلاقات التي تنشأ بين صاحب العمل والعمال لم يتناولها القانون بالتنظيم وهذا أدى إلى الإخلال بالتوازن المفروض في علاقات العمل وتصدع في التعاون الواجب بين العامل وصاحب العمل باعتبارهما من العناصر الأساسية في الإنتاج [2] .

لهذا كله رؤى أن الوقت قد حان لوضع قانون جديد للعمل يساير التطور الذي تمر به البلاد ويعمل على استقرار علاقات العمل بتنظيمها بين العمال وأصحاب العمل وبيان ما لكل من حقوق وما عليه من واجبات بشكل أكثر مراعاة للعدالة وأدعى لتحقيق التوازن بينها . في الأول من مايو سنة 1970 م صدر قانون العمل الليبي المتضمن لمائة وست وثمانين مادة تم تقسيمها على سبعة أبواب .

هذا القانون مؤسس كما ذكرنا على قيام علاقة التبعية ، لأن العامل في المصنع والمتجر وغيره إنما يقوم بعمله لحساب صاحب العمل ، ويخضع في قيامه بذلك لسلطة هذا الأخير بما تعنيه من مقتضيات الإشراف والتوجيه والطاعة لأوامره مقابل أجرة قد لا تكون في غالب الأحيان مساوية لما ينتجه أو يقوم به العامل .

وصفت العلاقة بين العامل ورب العمل في الجماهيرية بالظالمة ورؤى أن تهديم هذه العلاقة هو أمر حتمي وإن الوقت قد حان لوضع البديل . وكان

(1) المرجع السابق .
(2) المرجع السابق .

البديل في تغيرات عميقة وسريعة خضعت لها مؤسسات الدولة الليبية طبيعة ونشاطا (1) . ولكن الترجمة القانونية لهدم العلاقة الظالمة كان لابد لها أن تتراخى حتى سبتمبر 1978 م التاريخ الحاسم الذي شهد الزحف على المنشآت الاقتصادية في البلاد حيث انحدر القطاع العام والخاص على حد سواء وبات هم الإنتاج إشباع الحاجات العامة في ضوء خطة اقتصادية ترسم معالمها المؤتمرات الشعبية وتضطلع بتنفيذها مؤسسات حديثة في تسيير اقتصاد " الجماهيرية المستحدثة " وهي المشروعات الاشتراكية التي أصبحت عوامل إنتاجها مملوكة بالكامل للمجتمع أو الأفراد " لتعيش ليبيا مرحلة جديدة هي مرحلة الاشتراكية الشعبية يتحرر العمال فيها من عبودية الأجرة ويتمكنون من الاضطلاع بمسئوليات الشركاء في الإدارة والدخل " (2) .

ونظرتنا لما يجري عليه العمل في الجماهيرية بالنسبة لمبدأ المشاركة وهي تتفق مع ما يراه الفقه في الجماهيرية (3) " تنطلق من التفرقة بين الطرح النظري المتقدم والواضح للمبدأ والتطبيقات العملية التي بالرغم من مرور سنوات طويلة إلا أنها لا تزال في بدايتها طرية العود في بعض الأحيان وفي دور المخاض في أحيان أخرى " ليطرح التساؤل أي القوانين تطبق عند حدوث منازعات هل قانون العمل وهو لم يعد يتفق مع المعطيات المطروحة أم لوائح المنشآت الشعبية كاللائحة الإدارية واللائحة المالية (4) ولائحة العقوبات الخاصة بالمنشآت .... الخ قد نتفق على تطبيق هذه اللوائح ولكن عند تطبيق مقولة شركاء لا أجراء . وبالنسبة للشركات التي لم تطبق المقولة وبالنسبة للمشروعات ذات الطابع الاقتصادي والتجاري و بالنسبة

(1) أنظر وثيقة إعلان سلطة الشعب الصادرة في 2 مارس 1977م .

(2) أنظر مؤلفنا : المشاركة داخل النشآت الإقتصادية ، منشورات كلية القانون جامعة ناصر 1993 .

(3) محمد مصطفى سليمان : محاضرات في أصول المشاركة ألقيت على طلبة كلية القانون بجامعة قاريونس 1983 - 1984 مطبوعة على الآلة الكاتبة ص 9 .

(4) اللائحة المالية تم إصدارها من قبل اللجنة الشعبية العامة بتاريخ 1979/7/10 . أما اللائحة الإدارية فصدرت بتاريخ 19 يوليو 1980 من قبل نفس الجهة ، وتسهيلا للقارئ وحتى يكون على دراية تم يطلع عليهما تم ذكرهما في مؤلفنا المشاركة داخل المنشآت الاقتصادية السابق ذكره .



للعاملين في المصارف وشركات التأمين وفي الشركات النفطية و الأجنبية وعند الاستعانة بالغير ... الخ هنا لابد لنا من قانون تطبقه المحاكم واللجان المكلفة بحل الخلافات والمنازعات . هذا إلى جانب أن اللوائح المذكورة مازالت عاجزة عن احتواء كل ما يتعلق بتنظيم العمل داخل المنشآت وهي عقيمة في مواجهة المشكلات المتنامية يوما بعد يوم والقاضي يحتاج دوما إلى نصوص يستند عليها ، لذلك فإن تطبيق أحكام قانون العمل يعد أمرا بديهيا ، وقد أكد على ذلك القانون رقم 31 لسنة 1423م بشأن تقرير بعض الأحكام المتعلقة بالخدمة الوطنية والاستخدام والقوى العاملة عندما ذكر في مادته الأولى : " للوحدات الإدارية والشركات والأفراد وغيرها من جهات العمل الأخرى الاستعانة بالغير بمقابل وذلك بموجب عقود تحدد حقوق وواجبات المتعاقدين وتسري على العقود التي تبرم وفقا للفقرة السابقة أحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه " .

## المبحث الثالث

## مكانة قانون العمل بين مختلف فروع القانون

المتتبع للصفحات السابقة يلاحظ بأن قانون العمل يتمتع بمجموعة كبيرة من الخصائص ، ويحظى بطابع مميز ، ليترتب على ذلك مسألة هامة جدا وهي تحديد موقعه بالنسبة للتقسيمات التقليدية للقانون .

بالعودة للأصل أي إلى تاريخ التطور التشريعي سنتأكد حتما بأن قانون العمل يعد فرعا من فروع القانون الخاص ، حيث تنصرف أحكام قانون العمل أساسا إلى تنظيم عقد العمل الفردي بوصفه علاقة فردية من علاقات القانون الخاص ، وهو القانون الذي يسري على عقد مدني (1) ( عقد العمل ) . وإلى يومنا هذا نجد كل العلاقات سواء الفردية أو الجماعية

(1) ريفيرو وسافاتيه : المرجع السابق ذكره ص 32 .

بين العمال وأصحاب العمل وحتى في المشاريع العامة – أي المملوكة للدولة – ناتجة عن تصرفات عقدية للقانون الخاص : سواء كانت عقود عمل ، أو اتفاقيات جماعية . وحتى المنازعات الناتجة عن هذه العقود هي من اختصاص المحاكم العادية .

إلا أن الشكوك لم تلبث أن ثارت حول استمرار هذا الانتماء بسبب ازدياد تدخل الدولة المستمر في تنظيم مشكلات العمل بقواعد آمرة ، تعكس اعتبارات الصالح العام . وهو ما جعل كثيرا من الفقه يتساءل عن مدى بقاء هذا القانون فرعا من فروع القانون الخاص لأن في ظل هذه الصورة الجديدة لأحكام قانون العمل يصبح أكثر قربا من فروع القانون العام . أو من قانون ذي طبيعة مختلفة ليبدأ الجدل .

## المطلب الأول
## قانون العمل أحد فروع القانون العام

أنصار هذا الرأي يرون أن هناك تباعدا كبيرا بين قانون العمل والقانون الخاص ، وذلك لما لوحظ من تدخل للمشرع في علاقات العمل . وفرضه قواعد قانونية آمرة ، لا يجوز الخروج عليها ، حيث أعطت للقرارات الإدارية مكانة هامة في مشكلات العمل وأصبح مجلس الدولة في العديد من الدول جهة الاختصاص لحل هذه المشاكل . وهذه القواعد أعطت للحقوق المالية للعمال وخاصة الأجور امتيازات وضمانات لا تعطى عادة إلا للأموال العامة .

كما أضفت عليها حماية كبيرة حيث لا يجوز الحجز عليها إلا في حدود معينة. وهذه القواعد الآمرة تخالف المفاهيم الأساسية للقانون الخاص المعروف بقانون حرية الإرادة ، وحرية الاختيار وهي من الركائز التي أصبحت بعيدة عن قانون العمل .



ويذهب أصحاب هذا الرأي إلى أكثر من ذلك مستندين على بعض القواعد التي يتناولها قانون العمل وهي من اختصاص القانون العام . وعلى سبيل المثال القواعد المتعلقة بالتوظيف أو باستخدام العاطلين والعاجزين وغيرهم عن طريق جهات إدارية عامة ، وقواعد التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية ، ونظام التفتيش والقواعد التي تحكم اللجان المشكلة في الأمانة المختصة .

ومن هذه القواعد ما يوجب الحصول على إذن السلطة الإدارية في حالات معينة ، ومنها ما يستلزم تسجيل عقد العمل الفردي أو المشترك لدى جهات إدارية ، كما أن لائحة النظام الأساسي وكذلك اللوائح والجزاءات لابد من اعتمادها من السلطة الإدارية حتى تعد نافذة المفعول .

ثم أن قانون العمل وهو يحذو حذو القانون العام فإنه يهتم بوصف العديد من المؤسسات العمالية التي يهتم بها عادة القانون العام ، وهذا ما جعل بعضا من الفقه يتساءل من أين يبدأ وأين ينتهي قانون العمل [1] .

## المطلب الثاني
## قانون العمل ذو طبيعة مختلطة

أما أصحاب هذا الرأي فأنهم يرون أن قانون العمل أصبح قانونا مختلطا لأنه متضمن لنوعين من القواعد ، منها ما ينتمي إلى القانون الخاص [2] كالقواعد التي تحكم عقد العمل ومنها ما ينتمي إلي القانون العام المذكورة عند أصحاب الرأي الأول كالتي تتعلق بمكاتب التوظيف ونظام التحكيم في

(1) ريفيرو وسافاتييه : المرجع المذكور ص 33 .

(2) كيرة : المرجع المذكور ص 66 ، غانم ص 36 ، جلال العدوي :قانون العمل ، الإسكندرية 1967 ص 277.

المنازعات الجماعية ونظام التفتيش ونظام التجريم والعقوبات التي يفرضها القانون على مخالفة أحكامه وغيرها .

وقد يقصد بذلك أن هذا القانون هو من عداد القانون الخاص ولكنه أصبح مطعما بأحكام القانون العام [1] ، ونزولا على مقتضى تعايش هذين النوعين من القواعد القانونية في إطار قانون واحد فإن الأفضل وفقا لهذا الرأي أن يعد قانونا مختلطا ، لذلك يطلق بعض من الفقه على قانون العمل تسمية جديدة هي القانون المهني تأكيدا لذاتيته الخاصة .

كما أن هذا الاختلاط على رأي البعض لا يؤثر في وحدة قانون العمل وغاياته بل بالعكس يفيده علميا وقانونيا .

- علميا : فإن تجميع كافة القواعد المنظمة لعلاقات العمل في صعيد واحد لكي تدرس في مجموعها له من الفوائد ما هو كثير .

- قانونيا : فإن الفائدة تكمن عند تفسير قواعد قانون العمل حيث نجد أن تشريعات العمل تكمل بعضها حتى لو كانت تنتمي لفروع مختلفة من القانون ، فلا محل للالتجاء إلى قواعد القانون المدني مثلا بالنسبة لعلاقة العمل الخاصة للقانون الخاص إلا بعد استنفاذ طرق التفسير المختلفة بالنسبة لنصوص تشريعات العمل كلها أي المختلطة .

عموما فإن كل هذه الملاحظات وغيرها من شأنها أن تجرنا إلى القول بأن قانون العمل قد خفف من حدة التفرقة التقليدية بين القانون العام والقانون الخاص [2] ولكن هذا ليس معناه اندماج القانونين حتى لو استعار أحدهما بعض القواعد من الأخر .

وما ذكره أنصار الآراء السابقة من حجج فيها من الصحة ما هو كثير وهو ما جعل الفقه اليوم يواجه صعوبات غير عادية لتحديد ماهية القانون العام والقانون الخاص : وقانون العمل هو أحد المواد الداخلة في هذه

(1). فتحي المرصفاوي : " النظرية العامة لعقد العمل ، المكتبة الوطنية ببنغازي 1973 ص 30 .

(2) ليون كان : قانون العمل ص 28 ، كذلك كوتوربية : قانون العمل ص 78 .



الصعوبات . ولكن التأكيد على ذاتية قانون العمل واستقلاليته أمر لا جدال فيه خاصة وإن فروع القانون لا يوجد من بينها من هو مستقل استقلالا كاملا ، وكلها تتشابه في أمر الاستفادة من بعضها .

وقانون العمل كغيره يستعير من القوانين الأخرى ، ولكنه يعير أيضا .

## المطلب الثالث

## ذاتية قانون العمل

قانون العمل وإن كان يخضع حتى لمبادئ لها قيمة دستورية ، وإن ذكر في معظم مقدمات الدساتير في أغلب دول العالم ، وإن تقارب مع القانون الإداري في عناصر عديدة فإنه يظل دوما لصيقا بالقواعد المدنية خاصة فيما يتعلق بالعقود والمسئولية [1] ثم أن موضوعه الرئيسي هو علاقة العمل " أما ما يوجد من قواعد قد تنتمي إلى القانون العام فما هي إلا قواعد تكميلية أو مساعدة لا تؤدي بذاتها إلى إقحام الدولة ، واعتبارات السيادة والسلطة في نطاق هذا القانون [2] .

وتدخل الدولة عن طريق القواعد الآمرة لا يعني بالضرورة انتماء قانون العمل إلى القانون العام . ذلك لأن القواعد الآمرة ليست فيصلا للتفرقة بين القانون العام والقانون الخاص .

وهذا ما يجعلنا نؤكد أن تحديد طبيعة فرع معين من فروع القانون لا يجب أن يستند إلى تدخل وعدم تدخل السلطة العامة في العلاقات التي ينظمها الفرع لأن ظاهرة التدخل أصبحت أمرا مألوفا في مجال القانون الخاص حتى تستطيع الدولة إقامة التوازن وحماية الطرف الضعيف في الروابط القانونية ، وإنما العبرة لكي تكون المعايير منضبطة والنتائج المترتبة عليها أكثر

(1) ريفيرو وسافاتييه : المرجع المذكور ص 235 .

(2) حمدي عبد الرحمن : المرجع المذكور ص 42 .

انضباطا هو طبيعة العلاقة التي يحكمها هذا النوع . وهذه الطبيعة في شأن قانون العمل هي طبيعة خاصة ولا تتعلق بالسلطة العامة أو بفكرة السيادة ولكن تتعلق بقواعد تحكم العلاقات بين العمال من جهة وأصحاب الأعمال من جهة أخرى ، وهذا ما جعل اعتباره من فروع القانون الخاص . أما التدخل التشريعي في العلاقات الخاصة فهو سمة العصر وسنته التي لا تترك للحرية التعاقدية أو بعبارة أعم للمذهب الفردي الحرية المطلقة في حكم الروابط والعلاقات الخاصة . إذا فالتحليل القانوني السليم هو أن يحتفظ قانون العمل بهويته الأصلية بوصفه فرعا من فروع القانون الخاص [1] .

## المبحث الرابع
## مصادر قانون العمل

يعمد كل قانون في تطبيقه على وسائل ينطلق منها وينظم بها قواعده القانونية فتصبح أساسا لمصادره ، وإذا كانت هذه المصادر تكاد تجتمع دائما في القانون بصفة عامة فإن قانون العمل يعتبر بالإضافة إلى وجوده ضمن هذا القاسم المشترك مميزا بمصادر خاصة يعتمد عليها ضمن إطار تنظيم علاقات العمال فهو يراعي بالإضافة إلى المصادر الداخلية والدولية مصادر أخرى خاصة به وهي مصادر ذات أصول مهنية .

[1] نفس المرجع .



## المطلب الأول
## المصادر الداخلية لقانون العمل

يعتبر التشريع أهم المصادر الرسمية لقانون العمل في وقتنا الحاضر وقد شهدت علاقات العمل في ليبيا تطورا تشريعيا لا بأس به ، وتميزت هذه التشريعات بمحاولة اللحاق بالتطور السريع في هذا المقام يشمل التشريع بجميع درجاته على أن يكون مفهوما وجوب احترام التشريع الأدنى للتشريع الأعلى في التدرج .

### أولا : التشريعات العادية

في البداية كان مجلس قيادة الثورة هو السلطة المختصة بإصدار القوانين حيث سبق وأصدر قانون العمل في الأول من شهر مايو سنة 1970م ولكن بعد تطبيق السلطة الشعبية فإن التشريع أصبح من إختصاص الشعب بنفسه عبر مؤتمراته الشعبية .

وتعبير التشريع العادي يقصد به القانون المذكور باعتباره المجتمع للقواعد المنظمة لعلاقات العمل بالإضافة إلى ما صدر ويصدر من تشريعات مستقلة تعالج ناحية أو أخرى من علاقات العمل وقد تم تقسيم قانون العمل إلى سبعة أبواب على النحو التالي :

1- الأشخاص المشمولون بالقانون
2- عقد العمل الفردي
3- تنظيم العمل وحماية العمال .
4- النقابات
5- منازعات العمل .

6- العقوبات.

7- أحكام ختامية وانتقالية.

ولكن قواعد قانون العمل المذكور ليست هي المصدر التشريعي الوحيد فهناك قواعد متفرقة في عدة تشريعات أخرى منها المواد من 673 إلى 698 من القانون المدني المنظم لعقد العمل ، وهذه المواد لا تطبق الأحكام الواردة بها على علاقات العمل ، إلا بالقدر الذي لا يتعارض صراحة كما أوضحنا مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل .

وكذلك يتضمن القانون البحري في الباب الخامس ( المواد من 133 إلى 171 ) أحكاما خاصة باستخدام ضباط السفينة وملاحيها وأجرهم .

## ثانيا : اللوائح

علاقات العمل تتميز بسرعة التطور وبالتالي فهي تحتاج في مواجهة مشكلاتها لأداة سريعة ، والتشريعات الفرعية تقوم بهذا الدور البارز ، خاصة وإن تشريعات العمل لا تشتمل على جميع التفصيلات بل تعتني بالقواعد الأساسية العامة ، تاركة للجهات الإدارية المختصة إصدار اللوائح والقرارات الخاصة التي تكمل هذه التشريعات ، وتكفل تنفيذها .

وفي الجماهيرية فإن اللجنة الشعبية العامة ، وكذلك الأمانات التابعة لها وبالأخص الأمانة ذات العلاقة بالعمل والتكوين هي الجهات المخولة بإصدار اللوائح والقرارات .

## ثالثا : الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل المشتركة

المقصود بالاتفاقيات الجماعية هو اتفاق بين نقابة عمالية أو أكثر أو ممثلين قانونيين للعمال الذين لا ينتمون إلى نقابة معينة او إحدى منظمات



أصحاب الأعمال أو واحد أو أكثر منهم لغرض تنظيم ظروف وشروط العمل بين هؤلاء الأطراف [1] . وعقود العمل المشتركة تتحقق بها عادة شروط أفضل للعامل وذلك أن النقابة حين تتفاوض مع أصحاب الأعمال تكون في مركز أقوى من العمال لو تفاوضوا فرادى [2] .

وبالرغم من أن المشرع الليبي قد عنى في الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون العمل – بتنظيم الاتفاقيات الجماعية إلا أن أهميتها العملية تكاد تكون معدومة [3] .

ولهذه الاتفاقيات أهمية كبيرة في الدول التي وصلت فيها الحركة العمالية إلى درجة رفيعة من التقدم والتي يوجد بها صراع حاد بين العمال وأرباب العمل لذلك يرى الكثير من الفقه بأن أهمية الاتفاقيات الجماعية فائقة فهي مصدر أساسي ذات قيمة قانونية ومعنوية كبيرة [4] لأنها موقعة من قبل العمال – ممثليهم – الذين يعولون كثيرا عليها .

ويشير هذا الفقه [5] للذين يرغبون في معرفة الوضع القانوني للعمال ضرورة الإطلاع لا على النصوص السارية " التي تصدرها الدولة " ولكن على الاتفاقيات الجماعية المطبقة وهؤلاء لا يكتفون بهذه الاتفاقيات مصدرا أساسيا لقانون العمل ، بل يرون [6] أن تضاف حتى الأعمال التمهيدية والمناقشات التي سبقت التوقيع على هذه الاتفاقيات ، وكذلك التحقيقات والمحاضر الخاصة بذلك ... الخ .

---

(1) المادة 62 من قانون العمل .

(2) راجع النصوص من 62 إلى 74 من قانون العمل الليبي .

(3) محمد عبدالخالق عمر : المرجع السابق ذكره ص 31 .

(4) كامرلنك : عقد العمل ، منشورات دالوز باريس 1982 ص 35 كذلك جافيلييه : قانون العمل ، سبق ذكره ص 28 .

(5) المرجع السابق ذكره نفس الصفحة .

(6) ديسباكس : قانون العمل ، فقرة 145 .

عموما فإن العقد المشترك هو بمثابة قانون للمسائل التي يتناولها وهو لا محالة يأتي في المرتبة التالية للتشريع العادي واللوائح من حيث تدرج المصادر المتعلقة بقانون العمل .

## رابعا : القضاء

من المقرر أن القضاء يحظى في مجال التفسير – لا سن القوانين – بدور جوهري وهذا يعود إلى " الرسالة المنوطة بهذا الجهاز الخطير " [5] حيث تمتلك السلطة القضائية الاختصاص الأصيل في الدولة بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين الأفراد طبقا للقانون .

وبالرغم من التردد الذي أبداه بعض من الفقه في تصنيف هذه الأحكام القضائية ضمن زمرة المصادر الرسمية ، إلا أن هناك ميلا جماعيا لدى الفقهاء إلى اعتبار هذه الأحكام ضمن قائمة المصادر الرسمية ، وهذا بحجة أن القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب وهو بذلك ملزم بإصدار أحكامه ، والاجتهاد في إيجاد الحلول والقواعد التي تبث في النزاعات والقضايا المعروضة عليه حتى وإن لم يكن هناك نص قانوني يعتمد عليه وإلا سيوصف بأنه ناكر للعدالة. وإذا كان القضاء في الأصل يقوم بهذه المهمة فإن سير المحاكم على اتجاه معين في قضايا مماثلة يؤدي إلى إعطاء المعنى المفسر من جانبها قوة القانون نفسه [1] .

وهذه الوظيفة القضائية أخذت أهمية في ليبيا عندما اعترف المشرع للمبادئ التي تقررها المحكمة العليا في أحكامها بقوة إلزامية مناظرة لتلك التي يحظى بها التشريع .

---

(5) خالد كعوان : نظرات حول سلطات التفسير في التشريع الليبي . مطبوع على الآلة الكاتبة 1985 ص 6

(1) المرجع السابق ذكره ص 7 كذلك ربير جورج : المرجع المذكور ص 14 .



وقد نصت المادة (31) من القانون رقم (6) لسنة 1982م بشأن إعادة تنظيم المحكمة العليا على أن " تكون المبادئ القانونية التي تقررها المحكمة العليا في أحكامها ملزمة لجميع المحاكم وكافة الجهات الأخرى في الجماهيرية .

ومفاد هذا النص أن المبادئ القانونية التي تقررها المحكمة العليا في أحكامها تعتبر مصدرا من المصادر الشرعية في ليبيا لما أضفاه المشرع عليها من إلزام .

وهذا الإلزام لا يشمل كل أحكام المحاكم الأدنى منها وإنما تقتصر عليها وهي تتربع على قمة السلم القضائي ساهرة بحكم هذا التفرد على حسن تطبيق المحاكم الدنيا للقانون ومن ثم تأمين وحدة تفسيره .

وحدة الميزة الأساسية للقضاء كمصدر للقانون تعود لاتصاله المباشر بالحياة العملية والمشاكل الواقعية . ذلك أن القضاء عندما يرفع إليه النزاع فإنه يفصل في الخصومة لمصلحة القانون وحده أي مصلحة المواطنين أكثر من مصلحة الخصومة . لذلك فإن القضاء في كثير من الأحيان يطور نصوص التشريع لما يتفق مع الحاجات الجديدة ، وقد تكون النتيجة " خلق قاعدة قانونية جديدة " [1] . عجز المشرع عن احتواء مفاجآتها . خاصة وأن المجال مازال فسيحا نظرا لحداثة قانون العمل .

## خامسا : لوائح العمل الداخلية

يلزم القانون الليبي أصحاب العمل وضع لائحة للنظام الأساسي للعمل تتضمن قواعد تنظيم العمل في المؤسسة وبيان علاقة العامل بزملائه ورؤسائه وما يجب على صاحب العمل إزاء العامل وأحكام الترقية ، وتحديد

---

(1) براد : القضاء العمالي 1967 ، سيبيوت : القاضي وقانون العمل والوز 1980 رقم 59 .
ريفيرو وسافاتييه : المرجع السابق ذكره ص61 .

فئات الأجور ومواعيد ومكان دفعها ووسائل الوقاية من أخطار المهنة وغيرها ( المادة 76 ) [1] .

كما ألزم المشرع صاحب العمل في المؤسسة التي تستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها وتعلق في مكان ظاهر في المؤسسة (م 77 ) كما أوجب على صاحب العمل وضع جدول ترتيب ساعات العمل وفترات الراحة ويوم الراحة الأسبوعية يعلق أيضا في مكان ظاهر بالمؤسسة (82) هذا وقد ألزم القانون إبلاغ مكتب العمل بهذه اللوائح ، واعتماد لائحة النظام الأساسي من الأمانة المختصة .

والملاحظ أن كثيرا من الفقه يرى جعل اللوائح ضمن المصادر الرئيسية لقانون العمل [2] ، وإن رب العمل - وهو المهيمن داخل المشروع ( مكان العمل ) - يضع في هذه اللوائح الداخلية العديد من القواعد وبالأخص التنظيمية منها - كما أشرنا - والتي تؤثر تأثيرا مباشرا على وضع العمال ، ولكننا نلاحظ كما يعبر الفقه وجود انحراف قانوني أو وضعا شاذا وهو إن مثل هذه اللوائح الداخلية توضع بصورة فردية أي بإرادة منفردة لصاحب العمل ، وهذا يعتبر قانونا خاصا غير نابع من أية سلطة تنظيمية سواء في التحضير أو التطبيق [3] . وبالتالي لا يعقل أن تكون مثل هذه اللوائح مصدرا أساسيا للقانون ، ويرى أصحاب هذا الرأي بأن القضاء نفسه يؤكد أن هذه اللوائح ليست إلا ملحقات لعقود العمل الفردية ، التي تكون

(1) ترى المحكمة العليا أنه " إذا كانت اللائحة التي أصدرتها المصلحة الطاعنة قد تناولت تحديد الأجر اليومي ولكنها لم تشتمل أي تنظيم آخر لأوضاع العمل من حيث بدء العمل ونهايته وإجازاتهم وتأديبهم وفصلهم وانتهاء خدماتهم ومكافآتهم وتأمينهم وغير ذلك مما يحكمه قانون العمل فإن اللائحة بهذا الوضع لا تدخل في عداد اللوائح التنظيمية ... " طعن مدني رقم 50-16ق بتاريخ 1970/4/7م ، مجلة المحكمة العليا السنة 6 العدد 4 ص 105 .

(2) سيون : اللوائح الداخلية ، رسالة دكتوراه باريس 1970 ، كاميرلنك وليون كان : قانون العمل نشر دالوز 1987 ص 41 .

(3) بناني المرجع السابق ذكره ص 37 .



مطابقة للقوانين وللاتفاقيات الجماعية وبدون أي تعديل لها أو خروج عليها [1].

ويضيف أصحاب هذا الرأي بأن اللوائح الداخلية للعمل لا يمكن اعتبارها مصدرا للقانون إلا إذا وافقت عليها لجنة المشرع أو تناقش محتوياتها مع العمال أو النقابات الممثلة لها داخل أماكن العمل وهو ما نراه صائبا لا محالة ، وإن كان البعض [2] يخالفه بحجة أن " اللائحة تفقد طبيعتها الحالية لتقترب من عقود العمل المشتركة " إلا إننا نرد على هذا التصور بأن الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية تختلف عنها بالنسبة للائحة الداخلية ذلك أن هذه الاتفاقيات تتم على مستوى أكبر من اللائحة أي أنها تخص نقابات متعددة وعددا لا بأس به من أرباب العمل يتفاوضون على مسائل غفلت عنها القواعد القانونية أي استحدثت ولم يتوقعها المشرع أو إن هناك تطورات ترفض وجود ما يواكبها من تشريعات للوصول إلى اتفاق جماعي يسمى عقد العمل المشترك ، بينما اللائحة الداخلية تخص مكانا واحدا للعمل كأن يكون مصنعا أو موقعا إنتاجيا أو غيره وتكون معظم بنود هذه اللائحة مستمدة من قانون العمل نفسه وحتى لو أضيفت بنود تفرضها طبيعة العمل ومكانه فإن محتواها لا يخرج عن قواعد قانون العمل الآمرة.

لذلك فإن مشاركة العمال أو ممثليهم في مناقشة محتويات اللوائح لا يقربها من الاتفاقيات الجماعية بل تظل لوائح داخلية يضعها رب العمل بمفرده حتى لا يعاد إلى الأذهان ما كانت تتمتع به طوائف الحرف في العهد الإقطاعي من سلطة في تنظيم العمل تنظيما قانونيا ملزما [3] .

(1) سافاتييه : ولاحظات ح.س.ب 1972 رقم II 12912 .

(2) محمد عبد الخالق : المرجع المذكور ص 36 .

(3) أكثم خولي : المرجع السابق ذكره ص 41 .

## سادسا : العـــرف

لقد كان للعرف شأن كبير في القرن الماضي وحتى بداية القرن العشرين عندما كان التدخل التشريعي ضئيلا في علاقات العمل . والعرف في المهنة هو الذي كان يحدد كيفية رسم تلك العلاقات [1] . أما الآن فإنه يعتبر مصدرا احتياطيا للقاعدة القانونية ، لذلك فهو يلعب دورا مساعدا. وبالرغم من الثراء التشريعي المتعلق بالعمل والعمال إلا أنه مازال للعرف مكانة تذكر .

والمقصود بالعرف هو تطبيق لقاعدة يتم تعميمها في مهنة محددة ، أي أنها تنشأ وتستقر في أوساط العمل بعيدا عن سلطان الدولة [2] .

ويتكون العرف من عنصرين أساسيين . وجود قاعدة موضوعية ( معيار موضعي ) متبعة منذ وقت طويل في مهنة معينة أو إقليم معين ووجود شعور بإلزام هذه القاعدة ( معيار شخصي ) ، وفي حالة تخلف هذا العنصر الأخير فإن القاعدة لا تكون عرفا ملزما ، وإنما عادة اتفاقية تستمد قوتها الإلزامية من اتفاق الأطراف على إتباعها [3] .

وعند الكلام عن العرف يجب أن تفرق بين إفتراضين : الأول أنه في حالة وجود ثغرة في النصوص القانونية ، يستعان بالعرف لملئها ، والفرضية الثانية أن القانون نفسه يحيل إلى العرف في العديد من المواضيع .

وقد أحالت نصوص التشريع صراحة في بعض الحالات إلى العرف لتطبيقه ، ومن هذا القبيل ما نصت عليه المادة (681) قانون مدني من أنه في حالة عدم وجود اتفاق على الأجر تعين أن يؤخذ بالأجر المقدر للعمل من ذات النوع إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدى فيها العمل .

(1) المرصفاوي : المرجع سابق ذكره ص 76 و 77 .

(2) كاميارنك : قانون العمل – " عقد العمل " – باريس 1982 ص 36 . كذلك غانم : ص 61 .

(3) جافيلييه : قانون العمل باريس 1987 ص 27 . كوتوربية : قانون العمل سبق ذكره ص 32 . توليبيه : العادة أو قانون العمل . ج.س.ب 1975 رقم 11619 .



كما نصت المادة (689 ق.م) على أن يدفع أجر العامل في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف . ونصت المادة (682-3) من القانون المدني على أن يعتبر في حكم الأجر " كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك ، إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا ، على أن تكون هذه المبالغ معلومة المقدار قبل الحجز " [1] .

كما نصت المادة (49 ق.ع) على أنه " إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ " .

وكذلك المادة (76) الخاصة بلوائح النظام الأساسي للعمل حيث أجاز للجهة المعنية – الأمانة – أن تطلب من صاحب العمل إدخال التعديلات اللازمة على اللائحة بحيث تتفق مع أحكام قانون العمل واللوائح الصادرة بمقتضاه والعرف الجاري في المهنة . وأخيرا تنص المادة (145) " على هيئة التحكيم أن تنظر النزاع المعروض عليها وتطبق في شأنه الأحكام القانونية النافذة ، ومبادئ العدالة والعرف السائد في المهنة ..." .

كل ذلك يبين ما للعرف من قيمة في النطاق الإقليمي أو المهني أو الحرفي .

(1) أنظر المادة 31-1 من قانون العمل الليبي .

## سابعا : الشريعة الإسلامية

الإسلام دين العمل والمثابرة ، والشريعة الإسلامية عنيت بالعمل وقدرته حق التقدير ، وحضت عليه ونهت عن الكسل والتواكل غير المشروع .

ويقول تعالى في كتابه العزيز
بسم الله الرحمن الرحيم "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" صدق الله العظيم .

والله تعالى يحاسب المقصر عن تقصيره ويرفع درجات العاملين وهو يقول بسم الله الرحمن الرحيم " ولكل درجات مما عملوا وليوفينهم أعمالهم وهم لا يظلمون " صدق الله العظيم .

ويقول سيد البشرية محمد صلى الله عليه وسلم " أطيب الكسب عمل الرجل بيده " و " ما أكل ابن آدم طعاما خير من عمل يده وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده " ويقول " إن الله يحب العبد المحترف " كما ويقول " من أمسى كالا من عمله أمسى مغفورا له " .

وقد كان عمر بن الخطاب يقول " أني لأرى الرجل فيعجبني فأقول أله حرفة ؟ فإن قالوا لا سقط من نظري " .

وأخطار الفقر ومشكلاته الاجتماعية المعقدة تأتي في معظمها من ترك العمل المؤدي إلى التسكع ، والفسق ، والإجرام ونحو ذلك من المضار الاجتماعية الكثيرة .

وإذا ما تعذر العمل على القادر عليه بسبب من الأسباب فإن الدولة المسلمة تتحمل واجباتها كما يتحمل معها الموسرون بزكاتهم ومعوناتهم حتى يمر العسر ، ويعود اليسر والرخاء .



وقد استعاذ النبي صلى الله عليه وسلم من الفقر فقال " كاد الفقر أن يكون كفرا " وقال الإمام علي بن أبي طالب " لو تمثل لي الفقر رجلا لقتلته " وقال أبو ذر الغفاري " إذا ذهب الفقر بلدا قال له الكفر خذني معك " .

إن حقوق العامل مضمونة في الإسلام إلى أبعد الحدود ، وحمايته مؤكدة وثابتة ودائمة ، فظلمه وظلمه – مهما كان نوعه – محرم تحريما قاطعا .

وقد وضعت الشريعة الإسلامية أحكاما كثيرة لتنظيم العمل الإنساني وحمايته ، فالقرآن الكريم يحث على إعطاء الأجير حقه قال تعالى بسم الله الرحمن الرحيم " فإن أرضعن لكم فأتوهن أجورهن " ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم " أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه " وقال أيضا " يقول الله تعالى " ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته ، رجل أعطى بي ثم غدر ، ورجل باع حرا وأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره " كما أمر الرسول الكريم أن لا يحمل الأجير فوق طاقته ، وأن لا يتعارض عن حقوقه في الأجر والمحافظة عليه وتيسير مجال العمل له .

وقد ندد القرآن الكريم بالظلم والظالمين في عدة آيات بينات لأنه لا تقوم دولة بالظلم و العدوان ، ولن تستقر إلا بالعدل والإحسان والاطمئنان فإذا تعثرت عدالتها وسلط الظلم على الطبقة العاملة الفقيرة تجعل خراب الدولة وانهيار سلطانها / وفي الحديث القدسي " يا عبادي أني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرما فلا تظالموا " .

إن حقوق الإنسان الثابتة في الإسلام تنتفي مع وجود الظلم الاجتماعي وإهدار حقوق العامل وعدم حمايته من الأضرار ومنعه من حقوقه العادلة في التشغيل والوقوف دون إشراكه في الدخل التي أصبحت الرأسمالية تسيطر عليه . وقد راعى الإسلام هذه الحقوق قبل ظهور مواثيق حقوق الإنسان على الصعيد الدولي لتثبت للإنسان حقوقه بعد قرون مضت على إثبات

الإسلام لها دون تمييز بين إنسان وآخر بسبب عنصره أو جنسه أو لونه أو دينه أو موطنه .

وأيضا فإن مقولة الخليفة المدوية " متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرارا " .

عموما فأن الشريعة الإسلامية تتضمن من القواعد التفصيلية والمبادئ العامة ما يجعل منها مصدرا خصبا في مجال قواعد العمل والعمال .

والشريعة الإسلامية تعد مصدرا رئيسيا للتشريع في ليبيا حيث تنص المادة الثانية من وثيقة إعلان سلطة الشعب إن القرآن الكريم هو شريعة المجتمع في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية . كما تعتبر المصدر الثاني للقانون الليبي كما ورد في نص المادة الأولى من القانون المدني " فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية فإذا لم يوجد فبمقتضى العرف فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة " .

ونستطيع أن نقول بأن الشريعة الإسلامية تعد كذلك بالنسبة إلى قانون العمل .

## ثامنا : خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية

حتى تكون المصادر مكتملة فإن ذكر خطط التنمية التي شهدتها البلاد نراه أمرا ضروريا .

وقد توالت على الدولة الليبية أعداد لا بأس بها من هذه الخطط أولها كانت سنة 1963م ، الصادرة تطبيقا للقانون رقم (5) لسنة 1963م والذي أستبدل بالقانون رقم (85) لسنة 1970م المنظم لشئون التخطيط والتنمية [1] وآخرها خطة التحول الخمسية للسنوات 1981 – 1985م الصادرة بالقانون

(1) الجريدة الرسمية عدد 27 السنة الثامنة .



رقم (1) لسنة 1981م [1] والمتميزة بمناقشة بنودها من قبل المؤتمرات الشعبية .

والخطة الليبية ليست في حقيقتها إلا تلك الوثيقة الضخمة الملحقة بقانون إصدارها ، والمعبرة عن إرادة شعبية للوصول إلى أهداف محددة ، والمتضمنة للوسائل المختلفة والأدوات المتعددة المجدولة والمرقمة عادة ( تستخدمها الخطة ) لتحقيق تلك الأهداف ( الاقتصادية والاجتماعية ) .

ومما يزيد من أهمية الخطة في ليبيا ، وضمانا لإنجاح برامج الإنماء والتي لا يريد لها المجتمع أن تقف عند حدود الأماني والرغبات . فقد جعل منها المشرع أمرا ملزما أي أن بنودها تعتبر التزامات قانونية ممن تتوجه إليهم تعاليمها بالخطاب .

ومما يعزز هذا الطابع القانوني للخطة أن المشرع قد نص على اعتبارها مصدرا لحقوق وواجبات أشخاص النشاط الاقتصادي والاجتماعي [2] والأكثر من ذلك أن القوانين ، واللوائح ، والقرارات وحتى العقود كل حسب الجهة المخولة بالإصدار أو التوقيع يجب أن تكون متفقة مع الخطة .

والخطة الخمسية الأخيرة ركزت تركيزا واضحا على تطوير القوى البشرية التي تحتاجها نظرا لضخامتها ومساهمتها بشكل فعال في النمو السريع للحياة الاقتصادية والاجتماعية ، وذلك بتوفير الأيدي العاملة المدربة والمتخصصة . وكذلك الخبرات الضرورية ، والاستعانة بالبلدان الأخرى عند الحاجة ووضع المعايير المطلوبة لذلك . وقد شهدت سنوات الخطة

(1) الجريدة الرسمية السنة 19 29 يناير 1981 .

(2) أنظر المادة 6 من لائحة العقود الإدارية .

- المادة 7 من قرار اللجنة الشعبية العامة للصناعات الخفيفة رقم 1 الخاص بإصدار اللوائح الداخلية للمشاريع الصناعية .

- المنشور رقم 4 الصادر في 17 سبتمبر 1981 الصادر عن اللجنة الشعبية للتخطيط والموجه إلى اللجان الشعبية بالبلديات .

- كما حظر المشروع أشخاص النشاط الاقتصادي الارتباط بأي التزام من أجل تنفيذ مشروع أو عمل غير مدرج في ميزانية التنمية ( المادة من القانون رقم 85 لسنة 1970 المتعلق بتنظيم شئون التخطيط والتنمية ) .

المذكورة زيادة لا بأس بها في نسبة الأيدي العاملة العادية – غير الليبية – وذلك من 24% إلى 85% والأيدي العاملة المتخصصة من 27% إلى 35% وبالمقابل زادت نسبة الأيدي العاملة الليبية في جميع التخصصات في فترة سنوات الخطة بنسبة كبيرة والفضل يرجع إلى برامج التدريب والتكوين التي أعدتها الدولة لسد حاجة الخطة . وهذا الذي جعل معظم المشاريع الحالية تبنى وتسير بأيدي وطنية .

وقد ذكرت الخطة الأخيرة في تقاريرها الضخمة . وهي تتابع مشوار الخطط السابقة مجموعة كبيرة من الاعتبارات والمزايا للرفع من مستوى القوة العاملة [1] .

### تاسعا : الآراء الفقهية

وهذه تحتل أهمية كبيرة بين المصدر غير الرسمية ، بل إن هناك من نادى بتصنيفها ضمن المصادر الرسمية نظرا لما تتمتع به من تحاليل للظواهر والمعطيات وما تتسم به من العلمية والموضوعية مما يجعل دورها في خلق قواعد القانون الاجتماعي عامة يفوق دورها في مختلف فروع القانون الأخرى .

خاصة وان في ليبيا تتعايش أنظمة قانونية قديمة مازال أمامها الكثير حتى تختفي وأخرى جديدة مازالت غير قادرة على احتواء كل ما يتعلق بتنظيم العمل داخل المشاريع الاقتصادية ، وهذا يحتاج في سبيل إقامته إلى جهود مضنية صبورة حتى يتم القضاء على التناقضات التي تعيشها هذه التشريعات المتعلقة بعلاقات العمل وهذه تحتاج إلى الاستعمال المركز والجديد بفنون التفسير وقواعده وهي مهمة لا تقع على عاتق القاضي فحسب ولكن على الفقه الذي يعتبر مصدر تأثير على كل من المشرع والقاضي : فهو وسيلة

(1) أنظر بنود الخطة الخمسية لسنة 1981 – 1985 وقد قامت أمانة التخطيط بنشرها وتوزيعها .



أدبية رفيعة غالبا ما يستأنس بها هذا وذاك في معرض نهوضه برسالته . فالفقه يساهم بتحليلاته ، وانتقاداته للتشريعات القائمة في إنارة الطريق أمام المشرع المجدد واضعا بين يديه مساعدة ثمينة في خضم محاولاته للتطوير والتحديث التي يعمد إليها بين الحين والآخر [1] .

والفقه المقارن [2] لعب دورا كبيرا في مساعدة وتدعيم السلطات التشريعية بمختلف الدراسات والأبحاث والتحاليل العلمية والميدانية ، خلال المدة الطويلة الماضية : ويعود إليه الفضل في الدعوة إلى استبدال فكرة عقد العمل بوسيلة تنظيمية تؤسس على قواعد غير خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة فقط وإنما أصبحت تخضع بالدرجة الأولى إلى الأحكام القانونية والتنظيمية ، التي أصبحت تفرض أحكامها وشروطها على كل من العامل ورب العمل على السواء .

## المطلب الثاني

## المصادر الدولية لقانون العمل

المتتبع لحركات التشريعات في العالم يلاحظ الميل الكبير لتوحيد القواعد القانونية بين الدول في مختلف القوانين : وعلى سبيل المثال ما تم إنجازه عبر قانون جنيف الموحد بشأن الأوراق التجارية ، والملكيات الصناعية والأدبية ، والمنافسة التجارية – معاهدة روما – وغيرها . وهذا يسهل التعاون بين الدول في جميع الجوانب . والقناعة أيضا – ونحن في أفق القرن الواحد والعشرين – أن القوانين المحلية تظل ناقصة إذا لم تنسجم مع قوانين الدول الأخرى أو حتى مع قانون موحد .

(1) خالد كعوان : نظرات حول سلطات التفسير في التشريع الليبي ، سبق ذكره ص 8 .

(2) دوران (ب) : حدود العقد وعلاقة العمل ، جـ س.ب 1944 الجزء الأول ص 387 . كذلك دوران وفيتو : مؤلف العمل ، باريس 1956 ، الجزء الثاني رقم 15 ب .

ونلاحظ أيضا أن قانون العمل اتخذ منذ سنوات عديدة توجها عالميا وذلك نتيجة التقارب السياسي بين مختلف بلدان العالم ضمن تجمعات إقليمية كمنطقة الوحدة الأفريقية ، واتحاد المغرب العربي ، والسوق الأوروبية المشتركة إضافة إلى حركة اليد العاملة المهاجرة من بلد إلى آخر ، وسعي البلدان المضيفة لمنح هذه الأيدي نفس الحقوق التي يتمتع بها العمال في بلادهم عملا بقاعدة المعاملة بالمثل .

ثم أن قانون العمل مهما تطور محليا ، ومهما عالج من قضايا تساعد على توفير مناخ مناسب للعمل يظل ناقصا إذا أهمل من حسابه طبيعة المسار الدولي لقوانين العمل المحلية ، وبشكل عام فإن القاعدة التي تحكم قوانين العمل المحلية تكمن في ضرورة انسجامها مع تشريع العمل الدولي ، واتفاقيات العمل الدولية والمبادئ العامة التي تعتمدها منظمة العمل الدولية .

ومما لا شك فيه أن محاولة تحقيق العدالة الاجتماعية كان الدافع الأساسي لتأسيس تنظيم دولي للعمل . ولقد كان هذا الهدف هو منطق الحركات المختلفة التي نادت بحماية العمال وتحسين أوضاعهم الإنسانية . كما أن الضمير الإنساني المعاصر بات يحس بمشاكل العمال المعقدة التي طرحها التقدم الحضاري والعلاقات الدولية المتداخلة بشكل أصبح يستوجب تدخل الجماعة الدولية للوصول إلى شروط ومستويات متقاربة ومنسقة لفئة من الناس ذات وجود دولي . وهي بحكم وظيفتها الاقتصادية والاجتماعية على علاقة بالفئات الاجتماعية الأخرى تحلها إلى درجة أن أوضاعها تؤثر وتتأثر سلبا أو إيجابا بأوضاع وظروف الآخرين بحسب مستوى العدالة الاجتماعية الذي يتوفر لها .



## تعدد المصادر الدولية :

كانت المصادر الدولية لقانون العمل في الماضي هي الاتفاقيات الثنائية التي تبرم بين دولتين قصد تنظيم بعض المسائل التي تهمها دون غيرها . وكذلك لكل الاتفاقيات الدولية المتعددة الأطراف والتي تعرف " بالاتفاقيات المفتوحة " وهي التي يمكن لكل دولة أخرى أن تنضم إليها بدون أن تحتاج إلى موافقة الدول التي أبرمتها أولا .

وفي الماضي كانت هذه المعاهدات تنتج عن أعمال المؤتمرات التي تجتمع بطلب من إحدى الدول أو بطلب من الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال التي تأسست سنة 1900م . وتجدر الإشارة هنا إلى اتفاقيتين مشهورتين وقعتا على إثر مؤتمرين دوليين عقدا سنتي 1905 و 1906 م في مدينة بيرن السويسرية ، وإحدى الاتفاقيتين تتعلق بتحريم تشغيل النساء ليلا في الصناعة والأخرى تتعلق بتحريم استعمال الفسفور الأبيض في صنع الكبريت .

وكانت الحكومة السويسرية قد دعت سنة 1905م إلى عقد مؤتمر تقني في بيرن شارك فيه خبراء من 20 دولة تقريبا وأعدوا نصوص الاتفاقية وفي سنة 1905م انعقد مؤتمر ثان ضم ممثلي الحكومات ووافق على النصوص التي أعدها مؤتمر الخبراء سنة 1905م وأعطاها صفة " اتفاقية دولية " .

والصيغة الأولى أي الاتفاقيات الثنائية مازالت تستعمل حتى الآن بين الدول . وعلى سبيل المثال نجد أن فرنسا وهي دولة يهاجر إليها العمال الأجانب بكثرة أبرمت عدة اتفاقيات للعمل ترمي إلى منح هؤلاء العمال المكاسب التي يتمتع بها العمال الفرنسيون أنفسهم .

الصيغة الثانية أي الاتفاقيات المتعددة الأطراف فقد تغير الإطار الذي تبرم فيه منذ إنشاء منظمة العمل الدولية سنة 1919م حيث أصبحت هذه المنظمة هي التي تبرم الاتفاقيات الدولية وتهيئ لها أو تكملها بواسطة التوصيات .

ومنذ قيام منظمة العمل الدولية ، وعلى مدى أكثر من سبعين عام تابع مؤتمر العمل الدولي - السلطة العليا في هذه المنظمة - تبني مجموعة من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية أكثرها ( 169 اتفاقية + 176 توصية ) تتناول بشكل متوازن ومتتابع مختلف جوانب ظروف وشروط عمل ومعيشة عنصر " العمل " وفق مفاهيم ورؤى إنسانية اجتماعية عالمية وتشكل هذه المجموعة في حصيلتها العامة ومفرداتها ما يطلق عليه اصطلاح " المدونة الدولية للعمل " أو هي بمفهوم أكثر اقترابا من الواقع وانسجاما مع الحقيقة " القانون الدولي للعمل " الذي تخاطب به الدول الأعضاء وتلتزم بتطبيق أحكامه بمجرد التصديق عليها .

" ويعتبر القانون الدولي للعمل المصدر التشريعي العمالي ، والمعيار النموذجي لسائر التشريعات الاجتماعية / العمالية الوطنية مهما كانت درجة تقدمها الاجتماعي والاقتصادي . كما أن أحكام هذا القانون تعتبر المحفز والدافع لهذه التشريعات نحو تطورها وارتقائها بلوغا لمستويات العدالة الاجتماعية المنشودة وتحقيقا للتقدم الاجتماعي " .

لذلك يمكن القول بأن معايير منظمة العمل الدولية تتميز بالصفات الآتية :

1) نطاقها الجغرافي عالمي .

2) تكون محلا لتعهدات دولية عندما يتعلق الأمر بالاتفاقيات ، وتحال إلى الدول الأعضاء للتصديق عليها .

3) رغم تعدد الوثائق المتضمنة للمعايير الدولية للعمل ، فإن هذه المعايير تكون في مجموعها ما يمكن اعتباره بمثابة نظام قانوني شبه متكامل يتناول مختلف جوانب قانون العمل في العصر الراهن .

4) تخضع هذه المعايير التي يتكون منها القانون الدولي للعمل لجهد متواصل يهدف إلى مراجعة وتعديل المعايير ، كلما اقتضت الضرورة والتجربة والممارسة ، كي تتماشى وتتجاوب بصفة منتظمة مع متطلبات العصر ومقتضياته والأوضاع الاجتماعية والعمالية التي تنظمها .



لذلك يمكن القول بأن معايير العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تعتبر على الصعيد العالمي " المصدر الحديث الطبيعي لقانون العمل " [1] .

ولكن وإن كانت معظم الدول قد وقعت على الاتفاقيات المذكورة فإن الصعوبة مازالت تكمن في مدى احترام هذه الدول للالتزامات التي تعهدت بتنفيذها ، وهذا ما يجعل المنظمة تراقب عن قرب تطبيق الاتفاقيات ، وتلزم الدول بموافاتها بتقارير دورية تقدم إلى خبراء مختصين ، وفي حالة تقصير دولة ما فإن المنظمة لا تقف مكتوفة الأيدي بل تحاول الضغط عليها بكل الوسائل والطرق المشروعة لتجبرها على تنفيذ ما وقعت عليه أي ما التزمت به ، وبهذا تساهم في خلق رأي عام عالمي يصعب على الدول أن تخالفه دون إغفال مبدأ السيادة طبعا .

وينطلق هذا الموقف من فكرة أن الظلم الاجتماعي قد يعرض السلام في العالم للخطر ، وبمناهضة ذلك الظلم فإن المنظمة تخدم قضية السلام . وهذا ما أكدته مقدمة دستورها عندما قالت " إن سلاما عالميا دائما لا يمكن إرساؤه إلا على قاعدة من العدالة الاجتماعية ، وثمة شروط عمل تفرض على عدد كبير من الناس الظلم والفاقة والحرمان ، وهذا ما يولد امتعاضا كبيرا بحيث أن السلام والوفاق العالمي سيكونان محل خطر .

وأخيرا إن الآلام الإنسانية تقتضي عملا شاملا وقواعد دولية لأجل العمل على استئصالها ، فلم يعد مقبولا من زاوية المستوى الحضاري لعصرنا أن تجابه المشاكل الإنسانية بمجهودات فردية للدول . وإن وجود قانون دولي للعمل هو التعبير الأسمى عن الوجه الإنساني والحضاري لعصرنا . ذلك إن الدول مهما كانت درجة تقدمها محكومة بالاعتماد على بعضها من أجل التعاون عبر المجتمع الدولي لكل ما فيه ومن فيه .

---

[1] أنظر عدنان التلاوي : القانون الدولي للعمل ، " دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل ، المكتبة العربية في جنيف 1990 ص 7 .

## الخاتمة :

لقد تعددت الآراء حول ترتيب المصادر الخاصة بقانون العمل : البعض نادي بأولوية المصادر الدولية ثم الداخلية ، والبعض الآخر نادي بالنسبة للمصادر الداخلية بأفضلية مصدر على آخر ، وقسم البعض هذه المصادر إلى مصادر رسمية ( الدستور ، التشريع ، اللوائح ، أحكام القضاء ) . ومصادر غير رسمية ( اللوائح الداخلية ، القرارات النقابية ، عرف المهنة ... الخ ) وقال بأسبقية المصادر الرسمية لاحتوائها التشريعات العليا في البلاد . وهذا تعبير على أن ترتيب المصادر المذكورة ليس بالأمر الهين ، لأنه لا يتبع نظاما دقيقا واضحا كما هو الأمر بالنسبة لفروع القانون الأخرى ، ثم أن الآراء المذكورة لم تتفطن إلى غاية الآن أو تجاهلت – بعض – المصادر بالرغم من أهميتها كالشريعة مثلا أو خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخاصة في البلدان التي اختارت المعطيات الاشتراكية كأساس لنظامها الاقتصادي .

وفي رأينا أن قانون العمل نشأ أساسا بقصد حماية العامل ، فإذا تحققت هذه الحماية في أي مصدر من المصادر المذكورة فيجب الأخذ بها ولو حصل ذلك على حساب قاعدة الترتيب التي يقدسها الكثير من الفقه .



# الفصل الثاني
# خصائص ونطاق تطبيق قانون العمل

رأينا أن قانون العمل يعد فرعا من فروع القانون الخاص ، ولكن ليس معنى ذلك أنه يقوم على ذات المبادئ التي تقوم عليها فروع القانون الخاص الأخرى وبالأخص القانون المدني. فهو حديث النشأة ، ودعى إلى ظهوره الرغبة في تحقيق الحماية للعامل في علاقات العمل الفردية . إذا فطبيعة الموضوعات التي يحكمها والأساس الذي تبنى عليه سياسته لا يمكن أن تترك لوسائل ومبادئ القانون الخاص بل لابد من وضع أصول ومبادئ خاصة بقانون العمل تجعل له ذاتية خاصة ( المبحث الأول ) .

كما أنه من المقرر أن قانون العمل يسري على علاقات العمل " التبعية " أي أنه يحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر . ومن ثم فإن كل علاقة عمل تتوافر فيها شكل الشروط تخضع لأحكام قانون العمل . ولكن لاعتبارات معينة أخرج المشرع فئات عدة من التمتع بحماياته كما سنلاحظ ( المبحث الثاني ).

# المبحث الأول
## خصائص قانون العمل

يبرز قانون العمل في الوقت الحاضر كمادة قانونية مستقلة ويتمتع بمجموعة من الخصائص المميزة تصبغه طبيعة خاصة وتجعله في وضع متميز بالنسبة لفروع القانون الأخرى والسبب في ذلك أن هذا القانون وهو يهدف إلى حماية العمال وتحقيق السلام الاجتماعي " لم يكن ليحقق هذه الأهداف إلا إذا قام على أسس وقواعد تختلف عن تلك التي تقوم عليها فروع القانون الأخرى [1] . ولكن انصراف الطابع الحمائي إلى الطبقة العاملة لم يعد من قبيل المبدأ الغالب فحسب ذلك أننا سنلاحظ من خلال التعرض للأحكام المختلفة للقانون أن المشرع يتجه أحيانا إلى حماية مصلحة رب العمل أو إلى حماية مصلحة المشروع كمنشأة اقتصادية أو تجارية تلعب دورا هاما في الاقتصاد الوطني [2] . وقانون العمل من القوانين المتطورة كما سنلاحظ فهو لا ينفك يوما بعد يوم من قلب العلاقات بين الأفراد ذلك أن المعطيات المكونة له تتشابك مع مختلف المظاهر الحياتية يتأثر بها ويؤثر فيها ، وهو القانون الذي يحاول دوما مسايرة التقلبات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ثم أنه يتمتع بطابع واقعي وتوسعي ، ويتطور باستمرار وهو مستقل استقلالية كاملة ويتمتع بصياغة خاصة به ، وجل قواعده آمرة ولا يجوز للأفراد مخالفتها ، إضافة إلى أن قواعده تسري بأثر فوري وتوجد جهات إدارية مختصة بتطبيق أحكامه وهو أخيرا من القوانين التي اتجهت نحو التدويل كما سنبين .

(1) حمدي عبدالرحمن : قانون العمل ، دار الفكر العربي القاهرة 1976 ص 28 : المرجع المذكور ص 28 .

(2) إسماعيل غانم : قانون العمل ، القاهرة 1988 ، فقرة 40 .



خصائص قانون العمل

## المطلب الأول
### (1) الطابع الواقعي والتوسعي لقانون العمل

من الخصائص الرئيسية لقانون العمل طابعه الواقعي [1] ذلك أن أحكامه تضل دوما بعيدة عن التجريد والتعميم حيث تتكيف وتتنوع بما يتفق والظروف الخاصة بكل وضع على حده . والمشرع ينظر بعين الاعتبار لنوع العمل ولصفة القائم به وينظم كل حالة بحسب ظروفها وبما يلائم طبيعة العمل وظروف العامل وقدرة صاحب العمل [2] . وهذا يدل على أن قواعد هذا القانون ذات قوة توسعية وبالتالي ،لا تطبق بصفة شمولية: فظروف العمل في القطاع الزراعي وفي المناجم يختلف عنه في القطاع الصناعي أو التجاري وما يطبق على عمال البناء قد لا يفيد عمال المصارف مثلا ما هو صالح للرجل العامل قد لا يناسب المرأة العاملة أو الحدث العامل وما يطبق على المشاريع الضخمة والتي تحوي مئات العمال هو غير ما يطبق على المشاريع الصغيرة أو المتوسطة حتى لا تتحمل أعباء لا تستطيع القيام بها ....الخ .

وهذا ما يفسر " أن القواعد القانونية تحاول دوما مواجهة المشكلات الواقعية على ما فيها من اختلافات وتفاوت " [3] . وقانون العمل تجاوز الاهتمام بمشاكل الحماية والسلامة في العمل إلى تأطير العلاقات العمالية وأصبح يتجاوز القطاع الخاص من خلال الشخصيات الاعتبارية العامة ذات الصبغة الصناعية والتجارية ولأن الدولة تدخل كطرف يتعامل مع الأفراد . ثم أنه القانون الذي يتفاعل مع مقومات النظام العام ليصفه الكثير بأنه قانون تقدمي

(1) ريفرو وسافاتييه : المرجع السابق ذكره ص 35 .

(2) حسن كيرة فقرة 17 ، إسماعيل غانم : فقرة 40 ، عبد الودود يحيى : شرح قانون العمل فقرة 21.

(3) حمدي عبدالرحمن : ص 37 .

انطلاقا من قاعدة " المحافظة على الحقوق والمزايا المكتسبة " وإن كان تطبيق هذا المبدأ يظل نسبيا من الناحية العملية . عموما فإن هذا الطابع الواقعي والتوسعي لقانون العمل هو الذي يجعل للجهات التنفيذية دورا هاما في تحديد قواعده وهذا يأتي عن طريق التشريعات الفرعية . فالمشرع يضع القواعد ويترك لها تنفيذ هذه القواعد بلوائح وقرارات تتناسب مع الظروف الخاصة بكل حالة [1] .

واللوائح هي الأقدر على مواجهة التفصيلات العملية ، والاختلافات المتعددة في قطاعات العمل المختلفة كما أنها أداة سريعة لمواكبة التطور السريع في المجتمعات الحديثة [2] .

## المطلب الثاني

## التطور المستمر لقانون العمل

المتتبع للمبادئ الأساسية التي يرتكز عليها القانون المدني يجدها قد ظهرت بظهور المجتمعات البشرية لكي تحكم العلاقات بين الناس وهي العلاقات التي نجدها في كل مكان وزمان كالبيع والقرض والوكالة وغيرها . وعرف عن هذه العلاقات أنها تتصف بنوع من الاستقرار يجعل من القواعد المقررة لها من قرون عديدة صالحة ومطبقة حتى اليوم .

ولكن الملاحظ أيضا أن قانون العمل وهو الذي ولد في ظل الثورة الاجتماعية وواكب بروز مذاهب سياسية واقتصادية جديدة يتطور بمعدل كبير [3] . فالتطور السريع الذي فرضته التقنية أوجد مشاكل لم تكن موجودة من قبل وقانون العمل وهو الملزم بمسايرة هذا التطور المستمر مدعو بدوره

(1) المرجع السابق ص 36 .

(2) عبد الودود يحيى : فقرة 21 ص 36 .

(3) ريفيرو سافاتييه : المرجع السابق ذكره ص 50 .



لمواكبة هذه المسيرة ليتمكن وباستمرار من تقديم الحلول القانونية المناسبة . ثم أن قانون العمل وهو النابع من الصراعات القائمة بين العمال وأرباب العمل يهدف على وجه الخصوص إلى حماية وضمان القوى العاملة ولما كانت احتياجات العمال اليومية تتغير باستمرار فإنها لا تستجاب بسهولة وتحقيقها يتطلب المناقشات والمفاوضات للحصول على بعض منه وإذا حصل ذلك فإنها تعتبر مكاسب تؤثر بدورها في تعديل النصوص القانونية . وهذا نلاحظه في المطالب المستمرة لزيادة الأجور لتوازي القوة الشرائية . وكذلك في الامتيازات المادية والعينية ، والتعويضات وتحديد ساعات العمل ، والراحة ، والضمانات الاجتماعية ...الخ. كم أن التضخم السكاني يعد هو الآخر من العوامل التي تساهم في تطور قانون العمل. فالبلدان التي يوجد بها فائض كبير من العمال تسعى لإعطائهم فرصا للعمل وهذا يتطلب وضع قواعد متعددة ومتغيرة باستمرار لتحقيق ذلك ( كالإحالة للتقاعد في سن معينة ومنح فرصة عمل واحدة ) ... الخ . أما البلدان التي يقل عدد سكانها وتندر فيها اليد العاملة فإنها تستعين بالدول الأخرى لسد النقص وخاصة البلدان التي ترسم خططا ضخمة للتنمية كما هو الحال في الجماهيرية [1] فإنها تحتاج إلى أعداد هائلة من العمال لتحقيق ذلك وهذا يتطلب سن قوانين تحكم هذه الاعتبارات . وحتى المشاريع الاشتراكية والتي تطبق مقولة شركاء لا أجراء فإنها تحتاج دوما إلى قوانين العمل المتطورة ذلك أن العمال الأجانب يفضلون دوما الإبقاء على وضعهم كعمال برواتب ثابتة ولا يتحملون مخاطر المشاركة .

عموما فإن قانون العمل " ينمو في فترة تتميز بالتطور السريع والمفاجئ للوسائل التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية ليترجم كل ذلك بعدم الاستقرار لذلك يرى بعض من الفقه أنه ليس بالإمكان تدوينه بصفة قطعية

(1) أنظر رسالته السابق ذكرها ص 980 .

ونهائية [1]. وهذا معناه أن المشرع مهما بلغ من نفاذ البصيرة يبقى عاجزا عن احتواء مفاجآت الغد . والتشريع أيا كانت درجة إتقانه يظل حبيس نصوصه عقيما في مواجهة تيار الحياة المتنامي بفروضه الواقعية الثرية [2].

## المطلب الثالث
## الصياغة الخاصة لقانون العمل

فرضت طبيعة قانون العمل إيجاد صياغة خاصة ناتجة عن استقلاليته عن فروع القانون الأخرى خاصة القانون المدني الذي تفرع عنه قانون العمل . وهذا يعود إلى أن العامل كما سبق وقلنا يوجد في موقع تابع بتبعية قانونية أو حتى اقتصادية كما يرى بعض من الفقه تجعل من رابطته مع رب العمل قوية حتى درجة الخضوع وهذا ما استدعى المشرع أن يخص قانون العمل بقواعد مميزة تحقق من جهة مظاهر تلك التبعية ومن جهة أخرى توفر للعامل الحماية المطلوبة فتؤمنه في عمله ومعاشه .

### أمثلة عن مظاهر الصياغة الخاصة لقانون العمل :

الالتزام

1) في مسألة نسبية آثار العقود نجد أن قانون العمل قد خرج عن أحد المبادئ الأساسية التي عرف بها القانون المدني وهو أن الالتزامات لا تلزم إلا من كان طرفا في العقد (المادة 451 م) حيث لا تقتصر آثار الاتفاقيات الجماعية على أطرافها الأصليين وإنما تمتد إلى غيرهم من العمال أي الغير

(1) محمد سعيد بناني : المرجع السابق ذكره ص 19 .
(2) روبرت ليفانس : التفسير في القانون الاشتراكي : مجلة القانون الدولي والمقارنة البلجيكية سنة 1961 ص 181 .



ممثلين في الجهة الموقعة على هذه الاتفاقيات وهم يعتبرون من الغير وقت إبرامها كما تنص على ذلك القواعد العامة .

المسؤولية :

2) أما بالنسبة للمسئولية فإنها في القانون المدني مبينة أساسا على فكرة الخطأ إلا أن تشريعات العمل شهدت خروجا على المبدأ عندما حملت صاحب العمل مسئولية الإصابات التي تصيب العامل أثناء العمل دون حاجة إلى إثبات خطأ وبالتالي وجب التعويض . وقد ظهرت عدة نظريات تشرح الأساس الذي تستند عليه هذه المسئولية التي يصفها البعض بالموضوعية - أشهرها نظرية تحمل تبعة المخاطر وخلاصتها أن رب العمل الذي يسخر لصالحه عددا من البشر من واجبه تحمل نتائج ذلك .

مظاهر الصياغة الخاصة

3) ومن مظاهر الصياغة الخاصة لقانون العمل أنه كان يتمتع بإستقلالية فيما يتعلق بقواعد الأهلية والولاية تخرج عن القواعد العامة قبل تعديلها . ويعد الشخص كامل الأهلية لإبرام عقد العمل إذا بلغ سن التمييز خلافا لما ورد في القانون المدني - قبل تعديله - أي أجاز له المشرع أن يبرم عقد عمل عند بلوغه سن الثامنة عشر وسمح له بالدخول إلى أماكن العمل وهو في سن الخامسة عشرة [1] ولكن وليه أو وصيه هو الذي يوقع العقد . أما إذا قام الحدث - أقل من 18 سنة - بإبرام العقد بنفسه هنا تتدخل القواعد العامة وتحكم هذه المسألة وبالتالي فإن عقده يكون قابلا للإبطال لمصلحته ويزول الحق في الإبطال إذا أجازه وليه أو وصيه أو إذا أجازه الصغير ذاته بعد بلوغه سن الرشد .

خصوصيات

4) ومن خصوصيات قانون العمل أنه يخالف مبدأ عدم انتقال الالتزام إلى الخلف الخاص ، وهي من القواعد العامة للقانون المدني التي ترى أن الخلف

(1) هذا ما يستشف من نص المادة 17 من قانون العمل وإن كانت تتعلق بالتدريب المهني .

الخاص هو من الغير بالنسبة للتصرفات القانونية الصادرة للشخص الذي نقل الحق إليه وبالتالي فإن هذا الأخير لا يتحمل الالتزامات الواقعة على عاتق ناقل الحق إلا بشروط معينة حددتها ( المادة 146ق.م ) [1] فالمشتري لمتجر مثلا لا يتحمل التزام البائع إلا إذا كان عالما بها والحال ليس كذلك بالنسبة لتشريعات العمل ، حيث يستقل عقد العمل بوجود قواعد خاصة بسريان العقد على الخلف الخاص والعام وهذا معناه أنه حالة تغيير المركز القانوني لرب العمل فإن العقود الموقعة مع العمال تظل سارية وتعتبر موقعة مع المالك الجديد حيث تنص المادة 59 ق.ع على أنه : " لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في هذا الفصل حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها أو تعيين صاحب العمل لأي سبب من الأسباب وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما ويكون مسئولا بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عند تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة وتستمر هذه المسئولية مدة سنة بالنسبة لغير العقود القائمة " .

5 ويتميز قانون العمل – من حيث الصياغة الخاصة – بوجود نظام قانون خاص بالأجر ، والمشرع لا يعتبره دينا عاديا لشخص قبل شخص آخر ، بل أراد له دينا من نوع خاص وأحاطه بالحماية الكاملة من حيث كيفية الوفاء ومكانه ومواعيده وطرق الإثبات المتعلقة بتقاضي الأجر ، كما قيد المشرع حرية العامل في التنازل عن أجره بقواعد آمرة وجعل منه دينا ممتازا على كافة أموال المدين وحماه من الحجز عليه من دائني العامل [2] ...الخ .

(1) تنص المادة 146 من القانون المدني على أنه : إذا أنشأ العقد التزامات وحقوقا شخصية تتصل بشيء أنتقل بعد ذلك إلى خلف خاص فإن هذه الالتزامات والحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي سينتقل فيه الشيء ، إذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه .
(1 مكرر ) طعن مدني رقم 36-28ق بتاريخ 1983/4/25 مجلة المحكمة العليا ، السنة 20 العدد 3 ص 81 .
(2) ستناقش هذه المسائل كل في موضعها .



أخيرا أن هذه الصياغة الخاصة التي فرضتها طبيعة قانون العمل ميزته عن التنظيم الوارد في القانون المدني (المادة 376 إلى 698 ) والذي يشمل فقط تنظيم عقد العمل لقناعة أن طبيعة العلاقة لا تنحصر في مسألة التعاقد وإنما تعود إلى ما قبل مرحلة التعاقد وتمتد إلى ما بعد الإعداد المهني للعمال وتأمينهم اجتماعيا ضد المخاطر التي قد يتعرضون إليها .

## المطلب الرابع
## الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل

يستهدف قانون العمل حماية العمال في مواجهة أرباب العمل انطلاقا من التجربة التي أثبتت فشل الحرية التعاقدية في تحقيق التوازن العادل بين مصالح الطرفين [1] . وقانون العمل من القوانين المتطورة حسب الظروف والمتطلبات وهو ما جعل المشرع يتدخل باستمرار . وما يراه المشرع ضروريا لا يمكنه أن ينتج إثره إذا كان للأفراد الحق في مخالفته والتهرب من تطبيقه لذلك تحلى قانون العمل بصفة القانون الآمر حيث لا يجوز للأفراد الاتفاق على ما يخالف قواعده [2] تقديرا للدور الحازم الذي يتعين أن تلعبه هذه القواعد في تحقيق الحماية القانونية بغير ثغرات يمكن لأرباب الأعمال النفاذ منها [3] . وبالتالي أية مخالفة لهذه القواعد تقع باطلة ويجوز للمضرور -العامل- أن يطالب تعويضا عما يصيبه من أضرار نتيجة المخالفة [4] . إضافة إلى أن هناك عقوبات جنائية تدعم الصفة الآمرة لقواعد

(1) حمدي عبد الرحمن : المرجع السابق ذكره ص 29 .
(2) كاميلرنك وليون كان : قانون العمل نشردالوز 1987 ص 19 و 20 .
أنظر كذلك محمود جمال الدين زكي : قانون العمل الكويتي ، 1972 ص 49 و 50 .
(3) حمدي عبد الرحمن : المرجع السابق ذكره نفس الصفحة .
(4) طعن مدني رقم 47 – 30 ق بتاريخ 24 يوليو 1985 ، مجلة المحكمة العليا ، السنة الرابعة والعشرون العدد 1 – 2 التمور واي النار 87 – 88 .

قانون العمل ولكن وجود مبدأ حماية الطرف الضعيف المعززة بهذه القواعد الآمرة لا يمنع من الاتفاق على شروط أفضل بالنسبة للعامل يفوق الحد الأدنى المنصوص عليها في قواعد قانونية [1] .

وهذا يعطي لوصف النظام العام خاصية متميزة عن مفهومه التقليدي.

وقد نصت على الحكم ( المادة 2 ) من قانون العمل الليبي عندما ذكرت على إنه " يقع باطلا كل شرط يرد في عقود العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا العمل به ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل " .

وقد طبق المشرع نفس الحكم عندما نص في ( المادة 67 ) من قانون العمل الليبي إنه " يقع باطلا كل شرط مخالف لعقد العمل المشترك يرد في العقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بهذا العرض المشترك ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل . وتسري في هذه الحالة أحكام عقد العمل المشترك [2] . عموما فإن الصفة الآمرة لقانون العمل تظهر في عدة نتائج أهمها :-

(1) استئناف بنغازي 28 - 12 - 1966 رقم 86 - 66 و 101 - 66 . طبقت المحكمة مشروع منافع انتهاء الخدمة المعمول بها في الشركة لأنه يتيح للعامل مزيدا من الفائدة عما يمنحه قانون العمل . أنظر محمد عبد الخالق ص 53 .

(2) ويلاحظ أنه من الصعب أحيانا تحديد هل النص القانوني أم الشرط الإتفاقي أكثر فائدة للعامل ، ويسترشد الفقه في ذلك بعدة مبادئ أهمها :

أ - أن يؤخذ ذلك بمعيار موضوعي مستمد من حكمة النص الذي خالفه الشرط الإتفاقي ولا يؤخذ بالتقدير الشخصي للعامل ، فالنص الذي يقرر إجازة سنوية للعامل يكون أكثر فائدة من الشرط الإتفاقي الذي يتنازل به العامل عن حقه في الإجازة مقابل زيادة أجره .

ب- إذا تضمن العقد شروطا أكثر فائدة للعامل ، وشروطا أقل فائدة مما يقرره القانون ، فالعبرة بكل شرط على حده. ولا يقبل القول ببقاء جميع شروط العقد بإعتبار أن الشروط الأكثر فائدة تعوض الشروط الأقل فائدة وعلى العكس إذا كان الشرط المخالف أصلح للعامل في بعض أجزائه ، وأقل فائدة في أجزائه الأخرى فالعبرة بالنتيجة الإجمالية للشرط .

أنظر إسماعيل غانم : المرجع السابق ذكره ص 81 وما بعدها .



## أولا : عدم جواز الاتفاق على المساس بما يكفله المشرع

استنادا إلى نص المادة المذكورة لا يصح بأي حال من الأحوال الاعتراف بشرط في العقد يؤدي للمساس بالتنظيم الذي أوجده المشرع لصالح العمال سواء من حيث الحقوق أو الامتيازات أو الضمانات المقررة لهم . ومثل هذا الشرط يقع باطلا سواء كان في العقد نفسه أو في عقد العمل المشترك أو في لائحة العمل التي فرضها المشرع على رب العمل ، وكذلك فإن هذا الشرط يكون باطلا حتى لو كان سابقا على صدور قانون العمل وحتى لو كان صحيحا في ظل القانون القديم .

ولكن المادة المذكورة تستدرك لتبين أن الشرط يكون صحيحا بالرغم من مخالفته لأحكام قانون العمل إذا كان في مصلحة العامل وتقدير مدى تمشي الشرط مع مصلحة العامل مسألة موضوع " وقائع " تدخل في تقدير القاضي الناظر للدعوى طبقا لظروف كل حالة على حدة ولا رقابة عليه من محكمة النقض .

ولا عبرة بما يراه العامل في هذا الصدد فقد يقدر العامل من أن حرمانه من الإجازة السنوية مقابل أجرة مرتفعة يكون في مصلحته . غير إن هذا الموقف من جانب العمال لا يعتد به وتبقى إجازة العامل حقا له يدافع عنها القانون . فالمصلحة التي يرعاها المشرع عندما قرر الإجازات السنوية ليست مادية بل هي نفسية بدنية قصد بها احتفاظ العامل بقوته .

وبالتالي فإن القاضي في مثل هذه الحالة يرى أن شرط عدم الإجازة ليس في مصلحة العامل وذلك بالرغم من المقابل النقدي المغري .

ويكون أثر عدم جواز المساس بالحقوق الدنيا للعامل باستبعاد ذلك الشرط المخالف دون أن يؤدي ذلك الشرط إلى بطلان العقد ككل إلا إذا كان العقد لا يستقيم بدونه .

## ثانيا : عدم تنازل العمال عن الحد الأدنى لحقوقهم المقررة في القانون

أشرنا إلى أن المشرع بوضعه قانون العمل فإنه يهدف أساسا لحماية العمال من تعسف أرباب الأعمال . لذلك يمكن القول بأن الحماية المطلوبة للعامل لن تكون حقيقية إذا فتح باب التنازل عنها ، لأن التنازل عن الحق ليس في حقيقة الأمر إلا استبعاد للحماية التي فرضها المشرع [1] فالقانون ينص مثلا على حد أدنى للأجر فلا يصح الاتفاق في العقد على ما يخالفه لأنه إذا أبحنا تنازل العامل عن حقه بعد قيام العقد فإننا نكون قد ألغينا حكم القانون .

إذن فلكي يكون للصفة الآمرة لقواعد قانون العمل معنى حقيقي يجب إبطال كل شرط أو بند ينقص أو يحد من الحقوق أو الامتيازات أو الضمانات المقررة في تشريعات العمل سواء كان هذا التنازل أثناء سريان عقد العمل أو بعد انتهائه . وأساس هذا الأمر أن العامل أثناء العمل يخضع لنفوذ صاحب العمل وحتى بعد انتهاء علاقة العمل . فقد يقبل العامل التنازل عن حقوقه مقابل مبلغ نقدي معين هو في أشد الحاجة إليه في فترة بطالته [2] . ولكن هل يسري هذا الحكم على الاتفاق الذي بموجبه يتنازل العامل عن بعض حقوقه بعد نشوئها ؟

وإن كانت القواعد العامة في هذا الخصوص تقتضي بأنه لا يجوز الاتفاق على مخالفة قاعدة آمرة . فإن قانون العمل الليبي لم يتضمن نصا صريحا على عدم جواز الانتقاص من حقوق العامل في حين أن قانون العمل المصري أورد مثل هذا النص حيث قررت المادة السادسة في فقرتها الثالثة على إنه " يقع باطلا كل مصالحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد

(1) محمود جمال الدين زكي : فقرة 27 . " أما إذا كان التنازل عن حقوق وردت في عقد عمل فردي تزيد عن الحقوق المقررة في قانون العمل فإن التنازل يكون صحيحا " . أنظر جلال العدوي ص 285 ، إسماعيل غانم ص 84 وحسن كيرة ص 77 .

(2) حميد السعدي : دروس في شريعة المشاركة : مطبوعة على الآلة الكاتبة 1983 ص 14 .



العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون " [1] وهي نفس النتيجة التي ترمي إليها المادة الثانية من قانون العمل الليبي على رأي بعض من الفقه [2] . ووفقا لنص المادة السادسة من قانون العمل المصري يبطل الصلح أو الإبراء الذي يتم أثناء سريان العقد أما الصلح أو الإبراء الذي يتم بعد ذلك فلا يكون باطلا إلا إذا كان أثناء الشهر التالي لانتهاء العقد " فإذا تم بعد انقضاء هذه المدة فإنه يكون صحيحا " [3] . وبعض من الفقه يذهب إلى عكس ذلك حيث يرى بطلان الصلح الذي يتم بعد شهر من انتهاء عقد العمل استنادا إلى " أن النص غامض ويجب أن يفسر لصالح العامل " [4] . والمشرع المصري في النص المشار إليه ذكر أن البطلان إنما يتقرر بالنسبة للإبراء والمصالحة عن الحقوق التي تنشأ عن قانون العمل [5] . وبالنسبة لهذه الحقوق فإن الفقه يقسمها إلى قسمين :

1- الحقوق الناشئة عن عقد العمل الفردي .
2- الحقوق الناشئة عن عقد العمل الجماعي .

وبالنسبة للأول فبالإمكان دوما ورود الإبراء والمصالحة عليها وبالتالي لا يمسها البطلان المنصوص عليه في المادة السادسة إلا إذا شاب إرادة العامل عيب نتيجة لإكراه مادي أو معنوي مثلا من جانب رب العمل ، والبطلان هنا يكون وفقا للقواعد العامة في القانون المدني . بالنسبة للثانية فإن حكمها يختلف لأنها تأخذ حكم الحقوق التي يقررها القانون وبالتالي فإن الحكم بالبطلان الوارد في المادة السادسة ينطبق عليها . وهذا يعود للقوة التشريعية التي يتمتع بها عقد العمل الجماعي وتعلقه بالنظام العام .

(1) هذا النص نلاحظه في العديد من التشريعات المتعلقة في الدول العربية .
(2) السعدي : ص 15 .
(3) المرجع السابق ص 16 .
(4) زكي : فقرة 26 .
(5) إسماعيل غانم : المرجع السابق ذكره ص 84 وكذلك محمد لبيب شنب : شرح قانون العمل ص 42 .

أخيرا فإن الراجح بالنسبة لتفسير نص المادة " أنه لا يجوز للعامل التنازل عن حقوقه سواء أثناء قيام الرابطة العقدية أو خلال الشهر التالي لانقضاء تلك الرابطة وإن هذا الحظر يشمل الحقوق المقررة في قانون العمل ( بصريح النص ) والأحكام المقررة له في عقد العمل المشترك نزولا على الاعتبارات المذكورة إلا أنه لا يمتد للمزايا التي يقررها عقد العمل الفردي [1] حيث تجوز المصالحة إذا كانت فيها مصلحة العامل ، بأن تكون الحقوق التي يتنازل عنها العامل في مقابل نزول صاحب العمل عن جزء من حقوقه محل شك جدي ، أو من الصعب فعلا الوصول إلى تقريرها قضاء ولكن بما لا يجاوز الحد الأدنى المقرر قانونا .

## ثالثا : الجزاء الجنائي

إلى جانب الجزاء المدني ، وهو البطلان يقرر المشرع جزاء جنائيا على مخالفة القواعد الآمرة لقانون العمل [2] وقد تشدد المشرع في هذا الشأن فقرر " عدم جواز وقف التنفيذ في العقوبات المالية أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونا لظروف مخففة تقديرية " ( المادة 179 ) . وهذا يعني أن وقف التنفيذ يكون جائزا إذا رأى القاضي ذلك وكانت العقوبة هي الحبس. أما الغرامة فلا يجوز فيها ذلك .

ويلاحظ على نصوص باب العقوبة إنها ترد على الطرفين ، وإن كان الجانب الأكبر منها غالبا على ما يرتكبه صاحب العمل من مخالفات ، وهو يعود إلى أن جل النصوص الآمرة تقرر عبئا على صاحب العمل ولمصلحة العامل الذي لا يعقل أن يتسبب في عرقلة تنفيذها . وفي الجزاء الجنائي نلاحظ أن المشرع يتشدد في حالة العود إلى مخالفة بعض نصوص قانون

(1) وهذا ما أكدته المحكمة العليا : طعن مدني رقم 31 – 20 ق مجلة المحكمة العليا العدد 3 السنة 11 . ابريل 1975 .

(2) النصوص من 153 إلى 180 .



العمل أي " عند ارتكاب مخالفة مماثلة أو ثانية خلال سنة من تاريخ الحكم كما نصت على ذلك المادة 161،162 وتتعلق الأولى بمخالفة أحكام تحديد ساعات العمل والثانية بتشغيل الأحداث والنساء . كما يعدد المشرع العقوبة بقدر عدد العاملين الذين وقعت المخالفة لبعض هذه الأحكام في شأنهم كما هو الحال في عقد العمل الفردي والقرارات الصادرة تنفيذا له كما نصت على ذلك المادة (159 ق.ع) وكذلك الأحكام المتعلقة بالحرية النقابية والعمل النقابي المشروع ( المادة 171 ق.ع ) .

## المطلب الخامس
## سرعة وتيسير إجراءات التقاضي

يعتمد العامل في معيشته اليومية وبصفة أساسية على أجره وبالتالي يصبح من الصعب عليه عند حدوث منازعات مع رب العمل أن ينتظر الإجراءات البطيئة وحتى المعقدة للدعاوى العادية. الأمر الذي حذا بالمشرع وهو يرعى مصالح العامل – الطرف الضعيف في العلاقة القانونية إلى أن يقرر أحكاما في قانون العمل من شأنها تيسير طريقة اللجوء إلى القضاء بلا كثير من العناء لكي يتم الفصل في الدعوى بسرعة وينفذ أحكامها بدون تأخير .

وتحقيقا للهدف السابق تنص المادة الثالثة من قانون العمل الليبي على أن " تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي ، الدعاوى التي يرفعها العمال ، والعمال المتدربون ، والمستحقون عنهم ، ونقابات العمال واتحاداتها استنادا لأحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه السرعة ... وللمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى الحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

من خلال النص نلاحظ أن المشرع أعفى الدعاوى من الرسوم القضائية ، وذلك تيسيرا على العامل حالة المطالبة بما يعتقده حقا له .

والإعفاء هنا يتم تلقائيا أي دون الحاجة إلى الحصول على قرار من أي جهة كانت كما هو الحال عند تطبيق القواعد العامة .

واحتمال كسب الدعوى من عدمها ليس بشرط لإعفاء دعوى العامل من الرسوم القضائية .

* ويشمل نطاق الإعفاء من الرسوم القضائية الدعاوى التي يرفعها العامل ، والعمال المتدربون والمستحقون عنهم ، أما أصحاب الأعمال فلا يمتد الإعفاء إليهم ، ونلاحظ هنا أن المشرع وهو يحدد الفئات المستفيدة من الإعفاء لم يخص بالذكر فقط العمال بالمعنى الدقيق أي المرتبطين بعقود عمل ولكنه ذهب إلى أبعد من ذلك ليمده إلى العمال المتدربين بالرغم من ارتباطهم بعقد تمرين أو تعليم أو تدريب وليس عقد عمل . كما رأى المشرع أن يمتد هذا الإعفاء إلى المستحقين عن العمال " بالأخص حال موتهم " لقناعة أن هؤلاء هم في حاجة ماسة كالعمال إلى هذا الإعفاء.

هذا وقد شمل الإعفاء أيضا نقابات أو اتحادات العمال على اعتبار أنها تمثل أصحاب الشأن - العمال - وتدافع عن حقوقهم ، وقد انتقد الفقه [1] هذه الميزة التي أسداها المشرع للنقابات والاتحادات العمالية ورأى عدم توافر الحكمة من الإعفاء لأن النقابات والاتحادات تملك من الأموال ما يغنيها عن الحاجة إلى الإعفاء من الرسوم القضائية .

* إن الإعفاء من الرسوم القضائية جعله المشرع شاملا أي في جميع مراحل التقاضي ، ثم إنه لا يقتصر على رسم الدعوى فقط وإنما يشمل رسوم الصور والشهادات والشكاوى والطلبات وغير ذلك من رسوم الأوراق القضائية والمصاريف الأخرى التي يتحملها الخصوم .

(1) راجع في هذا الشأن محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ذكره فقرة 29 وكذلك حسن كيرة المرجع السابق ذكره ص 215 .



أخيرا أجاز المشرع للمحكمة حالة رفض الدعوى الحكم على العامل الذي رفعها بكل أو ببعض المصروفات أي يرجع عليه بالرسوم التي أعفي منها لأن الإعفاء إنما شرع ليسهل على العامل الطريق للمطالبة بما يعتقده حقا له وليس سبيلا للعبث والكيد وازدحام المحاكم بقضايا غير جدية .

## المطلب السادس

## الأثر الفوري لتطبيق قواعد قانون العمل

نظرا لأن قواعد العمل تتميز بصفتها الآمرة ولكونها من أحكام النظام العام فإنها تتمتع بخاصية النفاذ والتطبيق اعتبارا من تاريخ صدورها أي وجوب سريانها بأثر مباشر . وبذلك فإن هذه القواعد تلحق ما يترتب في ظلها من آثار عن عقود أبرمت في ظل قوانين سابقة [1]. وقد نصت المادة الثانية من قانون العمل على أنه " يقع باطلا كل شرط يرد في عقود العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل".

وهذا يعني أنه اعتبارا من صدور القانون الجديد يجب أن تكون جميع علاقات العمل القائمة متمشية مع أحكامه حتى لو كان قيامها قبل ذلك التاريخ ومن ثم فإذا كان العقد يتضمن شروطا تخالف أحكام القانون الجديد فإنها تستبعد من العقد لكونها باطلة وتستبدل بالقاعدة القانونية الجديدة ويظل العقد صحيحا وقائما .

(1) طعن مدني رقم 310 بتاريخ 1998/11/4 غير منشور .

## المطلب السابع

## وجود جهات إدارية مختصة بتطبيق أحكام قانون العمل

لم يكتف المشرع بإصدار قانون للعمل ينظم العلاقات لبين العمال وأصحاب الأعمال وترك أمر حل المنازعات التي تنشأ بينهم للقضاء بل أوجد جهة إدارية اختصاصها مراقبة تطبيق أحكام قانون العمل إلى جانب رسم السياسة العامة للاستخدام والعمل والإشراف على تنفيذ كل ما يتعلق من تشريعات صادرة بمقتضاه وهذه الجهة هي أمانة التكوين والتدريب المعروفة في البلدان الأخرى باسم وزارات العمل .

وقد نص قانون العمل في فصله الخامس على تشكيل لجان تختص بالشئون العمالية مثل المجلس الاستشاري للعمل ، والمجلس الاستشاري للأجور ، وإدارات للتفتيش في مواقع العمل . والهيئة العامة للقوى العاملة التي تم تأسيسها استنادا إلى قرار اللجنة الشعبية العامة الصادر في 22 من شهر الكانون ( ديسمبر ) 1990 م .

## المطلب الثامن

## إقليمية قانون العمل

الأصل هو السيادة العامة لكل دولة على إقليمها ، ومن ثم يسري القانون في كل دولة على جميع الموجودين على إقليمها لا فرق بين وطني وبين أجنبي ، كما أن قانون كل دولة لا يجوز أن يمتد خارج حدود إقليمها ليطبق في دولة أخرى ، وهذه القاعدة بشقيها هو ما يطلق عليها أسم قاعدة إقليمية القوانين .



وفيما يتعلق بالعقود فقد سار القانون المدني على احترام ما تشير إليه إرادة المتعاقدين ، وهو يوجب على القاضي تطبيق القانون الذي يحدده المتعاقدان بحكم العقد المبرم بينها ، سواء كانت هذه الإرادة صريحة أو ضمنية أو مفترضة .

ولكن بالنسبة لقانون العمل فبالرغم من أن المسألة تتعلق بعقد بين طرفين إلا أن قاعدة احترام إرادة المتعاقدين في اختيارهما للقانون الذي يحكم العقد ، والجهة القضائية التي تحسم النزاع لا تسري في هذا الصدد .

وقد استقر الرأي على أن قانون العمل يعد من قوانين الأمن الاجتماعي التي لا يجوز مخالفتها ، كما استقر الرأي أيضا على أن قانون العمل يطبق تطبيقا إقليميا بمعنى أن نصوصه تحكم ما يقع على إقليم الدولة بصرف النظر عن جنسية أطراف العلاقة أي أن قاعدة إقليمية القانون تسري بحرفيتها وبالدقة فيما يتعلق بأحكام قانون العمل .

وتطبيقا لذلك حكمت المحكمة العليا ببطلان الاتفاق المنصوص عليه في أحد عقود العمل التي عقدت في ولاية كاليفورنيا بالولايات المتحدة والتي جعلت الاختصاص القضائي لحسم النزاع بين الطرفين لمحاكم هذه الولاية ، فذكرت المحكمة في حكمها " أن عقد العمل رغم أنه عقد في الخارج إلا أنه ينفذ في ليبيا و من ثم يجب تطبيق قواعد قانون العمل الليبي عليه حيث أنها آمرة ومتعلقة بالنظام العام " [1] .

كما إن ولاية القضاء الليبي بالنسبة للمواطنين الليبيين هي ولاية شخصية وتشملهم عندما يكون متوطنين أو مقيمين بالخارج [2].

(1) طعن مدني رقم 18/67ق بتاريخ 1972/6/13م بمجلة المحكمة العليا السنة 9 العدد 1 ص 111 .

(2) حيث تذكر المحكمة العليا بالخصوص " وإذا كان الثابت في الدعوى أن طرفي النزاع من الوطنيين الليبيين فإن القضاء الليبي مختص بالفصل في النزاع المتعلق بعلاقة العمل القائمة بين الشركة الطاعنة والمطعون ضده ولو كان مقيما بإيطاليا ويعمل بإحدى مكاتب الشركة بالخارج " طعن مدني رقم 144 - 41 ق بتاريخ 1997/5/10 غير منشور .

## المطلب التاسع

## الطابع التوفيقي لقانون العمل

يتمتع قانون العمل بصفة الطابع التوفيقي وهذا يتمثل في نظام التحكيم في حل المنازعات الجماعية . أما المنازعات الفردية فيتم حسمها عن طريق التوفيق بواسطة موظف التوفيق.

وتعرف المنازعة الجماعية وفق ما جاء في قانون العمل في المادة 138 " يعتبر النزاع جماعيا إذا وقع بين صاحب العمل وعدد من عماله لا يقل عن 40% من مجموع عمال المؤسسة أو المصنع أو القسم المعني بشرط ألا يقل عدد العمال المتنازعين عن عشرة عمال " وعليه لكي تعتبر المنازعة جماعية في القانون الليبي يجب أن تتعلق بالمصالح المشتركة لعدد من العمال لا يقل عن العدد الذي قررته المادة 138 ، ويجب أن يتعلق النزاع بالعمل أو بشروطه وأن الطرف العمالي يجب أن يكون أكثر من عامل واحد أي بقدر العدد المطلوب قانونا .

### أمثلة عن المنازعات :

رفض صاحب العمل استخدام عامل بسبب انتمائه أو بسبب قيامه بنشاط نقابي .

أو قيام صاحب العمل بفصل بمجموعة من العمال بسبب انتمائهم إلى نشاط نقابي معين .



### التوفيق في المنازعات الفردية :

في حالة وقوع نزاع فردي يجوز لأي من الطرفين التقدم بشكوى لمكتب العمل الذي يقع في دائرته محل العمل ( المادة 141 ) ثم يحيل مكتب العمل النزاع إلى موظف التوفيق . وهو الموظف المختص بتسوية المنازعات الفردية ، ويجب على موظف التوفيق أن يدعو الطرفين إلى المفاوضات لتسوية النزاع بينهما وديا . فأن لم يتمكن من الوصول إلى هذه التسوية خلال عشرة أيام من تاريخ إحالة النزاع عليه أن يرسل تقريرا مفصلا إلى مدير مكتب العمل بالوقائع والأسباب التي يرى أنها أدت إلى عدم إمكان التسوية ويكون عندئذ لكل طرف من طرفي النزاع في هذه الحالة أن يرفع دعوة أمام المحكمة العادية المختصة (مادة 147 ).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه لا يجوز لأي من الطرفين الاستعانة بمحام أمام موظف التوفيق .

هذا ويلاحظ أن الحق في الالتجاء إلى موظف التوفيق إنما هو جوازي . إذ للعامل الحق في أن يرفع دعواه إلى القضاء دون سبق تقديم شكوى إلى مكتب العمل . ولكن إذا اختار العامل تقديم شكوى إلى مكتب العمل لكي تتم التسوية بواسطة موظف التوفيق فلا يجوز أن يرفع دعواه أمام القضاء قبل أن يبث موظف التوفيق في هذه الشكوى .

### تسوية المنازعات الجماعية :

تختص بهذا النوع من المنازعات استنادا إلى ( المادة 139 ) مجالس التوفيق وهيئات التحكيم ويراد بالتوفيق الوصول إلى تسوية برضاء الطرفين بصرف النظر عن موضوع هذه التسوية .

أما التحكيم فيقصد به الالتجاء إلى طرف ثالث يستمع إلى وجهات نظر طرفي النزاع ثم يفرض حلا للنزاع ملزما لكل منهما بصرف النظر عن اقتناعه به .

وقد أوضحت المادتان ( 140 - 141 ) الإجراءات التي تتبع لتسوية النزاعات و من هذه الإجراءات تقديم طلب إلى مكتب العمل الواقع في دائرة محل العمل . وفي خلال أسبوع من تقديم الطلب يجب على المكتب إحالته إلى موظف التوفيق إذا كان النزاع فرديا . وإلى مجلس التوفيق إذا كان النزاع جماعيا وتقضي ( المادة 142 ) بأن يشكل بقرار من الأمين المختص مجلس للتوفيق في دائرة كل محكمة ابتدائية على النحو التالي :

1) اثنان من الموظفين هما : قاض تنتدبه الجمعية العمومية للمحكمة التي يعمل بها في بداية كل سنة قضائية وهو الذي يرأس المجلس والآخر ممثل للأمانة المختصة .

2) طرفا النزاع : صاحب العمل أو مندوب عنه . ممثل عن نقابة العمال .

هذا وقد خولت الفقرة الأخيرة من المادة المذكورة المجلس التوفيقي الاستعانة بمن يختارهم من ذوي الخبرات في موضوع النزاع . غير أنه ليس لهم شأن في المداولات . وحددت ( المادة 143 ) اختصاصات مجلس التوفيق وواجباته . فمن حيث اختصاصاته : يتولى بحث أسباب النزاع للوصول إلى تسوية ودية . ومن حيث واجباته :

1) الحرص على إنهاء النزاع على وجه السرعة " خلال 15 يوما من إحالة النزاع إليه " .

2) تحرير محضر بما تم تسويته ولهذا المحضر قوة الأحكام / القضائية .

3) إحالة النزاع إذا تعذر تسويته كله إلى هيئة التحكيم المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ الإخفاق في التسوية . مع تقرير تفصيلي عن مراحل النزاع وملابساته ويقوم مكتب العمل بإحضار المتنازعين عن هذه الإحالة .



وتجدر الإشارة إلى أن الإحالة إلى هيئة التحكيم لا تتوقف على رضاء أو موافقة المتنازعين . إنما هي واجبة على مجلس التوفيق بمعنى أن التحكيم إجباري في المنازعات الجماعية التي يتقدم أحد طرفيها بطلب التوفيق فيها . ولم يتوصل التي تسويتها في مرحلة التوفيق .

## تشكيل هيئة التحكيم وإجراءاتها وقراراتها :

تتحدث ( المادة 144 ) من قانون العمل عن تشكيل هيئة التحكيم التي تنظر النزاع المحال إليها من مجلس التوفيق وذلك عند عجز هذه المجالس عن تسوية النزاع كليا أو جزئيا .

وتشكل هيئة التحكيم في دائرة اختصاص كل محكمة استئناف على النحو التالي :

1) ثلاثة من مستشاري محكمة الاستئناف ينتدبون من الجمعية العمومية في بداية كل سنة قضائية " ويكون أقدمهم رئيسا للهيئة " .

2) ثلاثة من الموظفين لا تقل درجتهم عن الدرجة الأولى [1] : أحدهم عن الأمانة المعنية الثاني عن أمانة الاقتصاد والثالث عن أمانة الصناعة . والحكمة من ضم هؤلاء الأعضاء الثلاثة لكي تتوافر للهيئة الخبرة في مجالات العمل والاقتصاد والصناعة .

3) عاملان يمثلان طرفي النزاع : أحدهما مندوب من إحدى منظمات أصحاب الأعمال إن وجد أو أحد أصحاب الأعمال يختاره رب العمل المتنازع معه وثانيهما مندوب عن نقابة العمال " ويشترط في هذين الشخصين ألا تكون لأي منهما علاقة مباشرة بالنزاع المطروح ..

وتقتضي ( المادة 145 ) بأن تنظر الدعوى المتعلقة بالنزاع بلا مصروفات أو رسوم . وعلى الهيئة أن تفصل في النزاع بقرار مسبب خلال

(1) وهي الدرجة العاشرة كما هو منصوص عليه في القانون رقم 15 لسنة 1981م .

مدة شهر من تاريخ أول جلسة . ويصدر قرارها بالتطبيق للأحكام القانونية النافذة ولمبادئ العدالة وللعرف السائد في المهنة .

وتقتضي ( المادة 146 ) بإقرار مبدأ حجية كل من قرار التحكيم ومحضر مجلس التوفيق الذي تمت به تسوية النزاع . بحيث يجب تنفيذه ولا عودة في تغييره . ذلك أن كلا منهما يكون منهيا للنزاع بحيث لا يجوز إثارته مرة أخرى . فيكون ملزما :

أ- للأطراف الممثلة في النزاع .

ب- لجميع العمال المنضمين إلى نقابة مهنتهم إذا كانت النقابة ممثلة في النزاع .

جـ- لجميع أصحاب الأعمال الذين تضمهم منظمة مثلت في النزاع .

ولكن يلاحظ أن بعض الفقهاء يرى أن القرار الصادر عن هيئة التحكيم يعتبر بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف فيترتب على هذا أنه يجوز الطعن بالنقض في قرار التحكيم وفقا للقواعد العامة .

هذا و يعاقب صاحب العمل الذي يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم الملزم للجميع خلال أسبوع من الموعد المحدد لذلك . أو إذا ارتكب عملا فيه إخلال بشروط التحكيم . وعقوبته هي الغرامة التي لا تتجاوز 200 دينارا ... ( المادة 175-1 ) . كما يعاقب كل من امتنع عن التنفيذ أو أخل بشروط التحكيم من العمال بغرامة لا تتجاوز 10 دنانير ( المادة 175-2 ) .

## المبحث الثاني

## نطاق تطبيق قانون العمل

القاعدة أن قانون العمل يطبق على جميع العمال الذين يؤدون عملا لحساب الغير ، تحت إدارته وإشرافه أيا كانت طبيعة أنواع العمل الذي يؤدونه إلا أن المشرع ولاعتبارات مختلفة أخرج من نطاق تطبيق هذا



القانون عدة طوائف من العمال حصرهم في المادة الأولى . وهذا الحصر بحكم وروده على قاعدة عامة فيجب تفسيره تفسيرا ضيقا بحيث لا يقاس على هذه الطوائف المحصورة [1] . والطوائف المستبعدة من التمتع بأحكام قانون العمل تخضع إما لأحكام تشريعات خاصة بها أو أنها تخضع لأحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني [2] . وهذه الطوائف تم استبعادها إما لطبيعة العمل الذي يقوم به أفرادها كالخدم ، والعمال البحريين ، والعمال العرضيين ، وعمال الزراعة ، وأما لصفة صاحب العمل حيث تم استبعاد أفراد أسرته . وكذلك عمال الحكومة وقد حددت المادة الأولى من قانون العمل الليبي نطاق تطبيقه عندما نصت :

تسري أحكام هذا القانون على جميع الأشخاص الذين يعملون بمقتضى عقد عمل ، ومع ذلك لا تسري هذه الأحكام إلا فيما يرد به نص خاص على:

أ- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون معه ويعولهم فعلا .

ب- خدم المنازل ومن في حكمهم على أن تنظيم أوضاعهم بلوائح خاصة .

ج- الأشخاص الذين يعملون في المراعي أو في الزراعة ويكون تنظيم أوضاعهم بلوائح خاصة ويستثنى منهم :

1) من يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها تصنيعا كلنا أو جزئيا .

2) من يقومون بصفة دائمة بتشغيل وإصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة .

د- طاقم السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها وغيرهم ممن يسري عليهم القانون البحري الليبي أو قانون خاص آخر .

هـ- الموظفون المصنفون وغير المصنفين الذين يعملون بالحكومة والهيئات العامة .

---

(1) محمد حلمي مراد : المرجع السابق ذكره ص 27 .

(2) المرصفاوي : المرجع السابق ذكره ص 79 .

وتسري أحكام هذا القانون على عمال الحكومة والهيئات العامة ، ما لم تصدر بتنظيم شئونها لائحة خاصة من مجلس الوزراء .

## المطلب الأول

## أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا

استثنت المادة الأولى من قانون العمل وفي الفقرة الأولى العمال الذين ينتمون إلى أسرة صاحب العمل الذين يعملون ويعولهم فعلا من أحكام قانون العمل . وهو الاستثناء -كما نلاحظ- الذي يفترض توافر شرطين : الأول أن يكون العامل من أسرة صاحب العمل ، والثاني أن يعوله صاحب العمل إعالة فعلية .

### أولا : أن يكون العامل أحد أفراد أسرة صاحب العمل

والمشرع هنا لم يبين المقصود بأفراد أسرة صاحب العمل لذلك وجب الرجوع في تحديد ذلك إلى القواعد الخاصة في القانون المدني حيث تنص ( المادة 34 )

1- تتكون أسرة الشخص من ذوي قرباه . 2- ويعتبر من ذوي القربى كل من يجمعهم أصل مشترك " والمادة (35) تنص " 1- القرابة المباشرة هي الصلة بين الأصول والفروع . 2- وقرابة الحواشي هي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك دون أن يكون أحدهم فرعا للآخر " وأخيرا تنص المادة (37) من القانون المدني " أقارب أحد الزوجين يعتبرون في نفس القرابة بالنسبة إلى الزوج الآخر " .

واستنادا إلى المواد السابقة فإن تقنين العمل لا يسري على علاقة العمل بين الزوج والزوجة ، والأب وأبنه ، وبين العم وأبن أخيه وبالنسبة لعلاقة القرابة



بالمصاهرة ، فالبعض [1] يراها غير كافية لاستبعاد تطبيق قانون العمل " لأن الأصل هو عمومية تطبيق تقنين العمل ويجب تفسير الاستثناء تفسيرا ضيقا ، ثم إن السبب في الاستثناء إن العلاقة بين الأصول والفروع أو بين من يجمعه أصل مشترك علاقة تحكمها عصبية واحدة لا تدع مجالا لتدخل القانون لتنظيم علاقة العمل بينهم . وهو اعتبار غير موجود لمن تجمعهم قرابة المصاهرة [2] " إلا أن بعض من الفقه [3] ينصح بعدم التدخل في تفسير معنى القرابة في مفهوم النص المذكور ، ويرى أن الحكمة من النص هي أن هناك عاطفة قوية تربط الطرفين وتجعل من الصعب إخضاع علاقة العمل التي تربطها بحكم القانون . ويرى أن هذه الحكمة تتوفر في قرابة المصاهرة . خاصة وأن المشرع يشترط أن يكون صاحب العمل عائلا فعلا للعامل وعند توافر هذا الشرط فهذا معناه وجود عاطفة قوية تربط الطرفين وبالتالي كيف يتصور العقل إخضاع هذه العلاقة لأحكام قانون العمل ؟

وهذا الرأي الذي ذهب إليه بعض من الفقه [4] كان محل انتقاد البعض الآخر الذين يرون [5] أن الاستفادة من أحكام قانون العمل يجب أن تمتد إلى الجميع وحتى للأبناء والأزواج [6] . حيث لا تتنافى الروابط الأسرية بطبيعتها مع الخضوع للتنظيم القانوني . ثم أن هذا الاستثناء – من تقنين العمل – يجعلهم خاضعين لأحكام عقد العمل في القانون المدني علاوة على أن رابطة القربى كثيرا ما تكون وسيلة مستترة للاستغلال وبالتالي إلى إضعاف الروابط الأسرية وخاصة متى كان الابن أو أبن الأخ صغير السن .

(1) محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق ذكره ص 24 .
(2) نفس المرجع والصفحة ، أنظر أيضا فتحي عبد الصبور : المرجع السابق فقرة 47 .
(3) المرصفاوي : المرجع السابق ذكره ص 81 .
(4) إسماعيل غانم : المرجع السابق ذكره ص 57 . زكي فقرة 35 ، الخولي : ص 171 .
(5) كيره : ص 109 و 110 . مراد ص 58 .
(6) وقد وجدت صعوبة تتعلق بإمكانية أن يكون الزوج عاملا لدى زوجته على أساس أن سلطة الزوج على زوجته تتنافى مع التبعية التي يتميز بها عقد العمل ، ولكن القضاء الفرنسي استقر على أن الزوج من الممكن أن يعتبر عاملا لدى زوجته ، وخضوعه القانوني كعامل لا يتنافى مع صفته كزوج . نقض اجتماعي فرنسي 22 أكتوبر 1959 ، المجموعة الرابعة رقم 1037 ص 824 . ذكره بران في المرجع السابق ذكره ص 229 .

عموما أن كنا نتفق مع الرأي القائل بتفسير الاستثناء تفسيرا ضيقا ، إلا أن ذلك لا يمتد حتى لأقرب الأقارب لأننا لا نتصور وجود علاقة عمل بين أب وأبنه أو بين زوج وزوجته ، خاصة في مجتمعاتنا نظرا للمكانة التي يتمتع بها الأب أو الأم ، ثم أن صاحب العمل يعمل من أجل من؟ أليس من أجل أسرته ؟ زوجته ، وأبنائه ، فهل يعقل ، وجود عقد عمل بينه وبينهم وهو الذي يكد من أجلهم ، لا نتصور ذلك . ثم أن رابطة القرابة أليست أقوى من رابطة القانون ؟

وواضح أن تطبيق هذا النص يفترض أن يكون صاحب العمل شخصا طبيعيا . أما إذا كان شخصا اعتباريا - كشركة مثلا - فلا مجال لتطبيق هذا الاستثناء ، وبالتالي إذا كان أحد الشركاء في شركة قريب أحد العاملين فيها فإن أحكام قانون العمل تطبق في شأن العلاقة القائمة على اعتبار أن صاحب العمل هو ذلك الشخص الاعتباري أي الشركة ذاتها وليس الشريك .

### ثانيا : أن يكون صاحب العمل قائما فعلا بإعالة العامل [1]

لا يكفي أن يكون العامل من أفراد أسرة صاحب العمل لتطبيق الاستثناء المذكور ولكن بالإضافة إلى ذلك أن يعول صاحب العمل العامل الذي من أسرته إعالة فعلية . وهذا معناه أنه كان العامل يعيش مستقلا فإن هذا الشرط لا يتوفر وبالتالي فإن أحكام قانون العمل هي التي تطبق في شأنه .

ويثور الخلاف في هذا الشأن حول ما إذا كان الاستثناء قاصرا على الإعالة الاختيارية أم يتعداه حالة اقتضاء النفقة جبرا وفي هذه الحالة الأخيرة يرى البعض أنه لا سبيل للاستثناء المذكور وذلك لانقطاع صلة المودة ،

(1) هذا الشرط مستحدث في قانون العمل رقم 50 لسنة 1970 ، ونذكر هذا لأن القانون السابق الصادر سنة 1962 لم ينص عليه ، وهذا الشرط استعاره المشرع الليبي من القانون المصري ، وقد بررت المذكرة التوضيحية لقانون العمل المصري هذا الحكم بقولها " إن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون " .



ولتعرض رابطة القربى للإنفكاك [1] . بينما البعض الآخر ينادي بتطبيق الاستثناء طالما تحققت الإعالة الفعلية سواء كانت اختيارية أو إجبارية بحكم من القضاء [2] . ونحن لا نريد الخوض في هذه المناقشات لأنه لا يتصور أن يحصل شخص على حكم قضائي بالنفقة وهو يعمل ، وحتى لو حصل هذا الأمر - ولو أنه افتراض بعيد - كيف ستستمر علاقة العمل بين هؤلاء الأقارب وقد بلغت النزاعات بينهم حد التقاضي في مسألة شخصية جدا وهي النفقة ؟ .

## المطلب الثاني
## خدم المنازل ومن في حكمهم

تنص المادة الأولى فقرة ب على استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم من الخضوع لأحكام قانون العمل على أن تنظم أوضاعهم بلوائح خاصة ، ولكن بالرغم من مرور أكثر من ربع قرن على إصدار قانون العمل إلا أنها إلى غاية الآن لم تر النور بعد (باستثناء قرار وزير العمل رقم 43 لسنة 1974 وهو غير كاف لتنظيم عمل هذه الفئة ) .

والأكثر من ذلك أن المذكرة الإيضاحية لقانون العمل لم تحدثنا مطلقا عن الخدم في الوقت الذي ساقت الأمثلة الخاصة بعمال الحكومة وعمال الزراعة والرعي [3] .

(1) كامل بدوي : المرجع السابق فقرة 40 وفي نفس المعنى أكثم الخولي : ص 171 .
(2) كيره : فقرة 28 ص 107 ، سعد عبد السلام حبيب : ص 221 .
(3) والحكمة من استبعاد هذه الطائفة - على رأي المذكرة الإيضاحية لقانون العمل المصري هو " أن طبيعة العمل الذي يؤدونه يختلف عن طبيعة العمل الذي تؤديه باقي طوائف العمال ، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الإطلاع على أسرارهم وشئونهم الخاصة . الأمر الذي يتطلب وضع قانون خاص لهم تراعى فيه هذه الظروف .

والمقصود بخدم المنازل الأشخاص الذين يقومون بالأعمال المنزلية والتي تتصل بشخص صاحب العمل أو بأسرته كالطباخ ، والمربية ، والبواب والمهتم بالحدائق ...الخ . أما تعبير ومن في حكمهم فالمقصود به " الأشخاص الذين يعملون في المنازل الخاصة ويكون لعملهم نفس الخصائص التي هي لعمل الخادم وإن لم يطلق عليهم لفظ الخدم " كالمرضعة ، وسائق السيارة الخاصة برب العمل [1] .

والقانون أراد بهذا القياس على العمل الذي يقوم به عادة خدم المنازل وعلى الظروف التي يعمل فيها ، وقرر تعميم حكم الخادم على من يستطيع قياس عمله على الخدمة لأنهم يؤدون أعمالا وثيقة الصلة بشخص صاحب العمل .

وبناء على ما سبق نستطيع أن نقول بأنه يعتبر خادما كل من توافر في خصوصه شرطان :

1) أن يقوم بعمل من الأعمال المنزلية وليس بعمل من الأعمال الذهنية أو العقلية لأن الأعمال الأخرى لا تعد من قبيل أعمال الخدمة المنزلية حتى لو كانت تؤدى في المنازل .

2) أن تؤدى هذه الأعمال المادية في المنزل وليس خارجه . وعلى العكس لا يعتبرون خدما الأشخاص الذين لا تتصل أعمالهم بشخص صاحب العمل وبالتالي ينطبق عليهم قانون العمل وإن كانت أعمالهم شبيهة بما يقوم به الخدم ولكنها على أي حال خارج المنازل مثال عمال النظافة في مشروع أو هيئة أو مؤسسة أو حتى في مكتب ، وخدم الفنادق والمطاعم والمقاهي والممرض في العيادة وبواب العمارة حتى لو أدوا بعض الأعمال المنزلية لصاحب العمل طالما أن عملهم الأساسي هو الخدمة خارج منزل هذا الأخير [2] . وما استقرت عليه أحكام القضاء الليبي أي المعيار المميز بين

(1) حسن كيرة : المرجع السابق ذكره ص 114 ، عن الداود يحيى : ص 51 . رمضان أبوالسعود : ص 504 .
(2) غانم فقرة 21 ، زكي فقرة 21 ، كيرة ص 110 .



طائفة الخدم وغيرهم هو الاتصال بشخص صاحب العمل والقيام بأعمال مادية متواضعة [1] .

أخيرا إن استبعاد هذه الطائفة من التمتع بأحكام قانون العمل لا يعود إلى الرابطة الحساسة المتميزة التي قد تحكمها القواعد المألوفة في البيئة الاجتماعية أكثر مما تحكمها نصوص مقننة كما يقول البعض [3] أو أن اللوائح الخاصة التي ذكرتها المادة الأولى ستنظم أوضاعهم – ولكن في الحقيقة أوضاعهم لم تنظم بعد – ( يراجع قرار وزير العمل رقم 43 لسنة 1974م المتعلق بإصدار لائحة تنظم أوضاع المنازل ومن في حكمهم ) ستعامل هذه الطائفة معاملة أقل قيمة من نصوص قانون العمل . في رأينا العكس ، **المفروض** أن تصدر هذه اللوائح محتوية نصوصا أكثر سخاء من قواعد قانون العمل وأكثر ضمانا حتى تحمي هذه الفئة نظرا لطبيعة أعمالهم ، والحياة التي يعيشونها والتي تتسم في كثير من الأحيان بالاستغلال وحتى الاستعباد .

## المطلب الثالث
## عمال المراعي والزراعة

استثنى المشرع في الفقرة الثالثة من المادة الأولى من القانون العمل الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو في الزراعة من الاحتماء بأحكام قانون العمل . وذكر في نفس الفقرة أن أوضاع هؤلاء تنظم بلوائح خاصة . والسبب في هذا الاستبعاد – على رأي بعض الفقه – من دائرة المستفيدين من تشريعات العمل يعود تاريخا إلى أن قانون العمل نشأ أصلا ليحكم

(1) حكم صادر من محكمة طرابلس الابتدائية الدعوى رقم 1655 لسنة 1969 ذكره المرصفاوي في المرجع السابق الذكر ص 85 .
(3) محمد محمود عمر : شرح أحكام قانون العمل الليبي ، منشورات مكتبة الفرجاني ، بدون تاريخ ص 15 .

علاقات العمل في الصناعة . كما يفسر من " الناحية العملية " على أساس الارتباط الوثيق بين العامل الزراعي وصاحب العمل ، حيث نجدهما في أغلب الأحيان يعملان سويا في كل مراحل الزراعة وبالتالي فإن علاقتهما تخضع للأعراف والتقاليد أكثر من القانون خاصة وأن العلاقة الوطيدة التي بينهما قد تقترب من علاقة صاحب العمل بأفراد أسرته الذين يعملون معه .

*** استثناء من هذا الاستثناء :**

والمقصود بذلك أن المشرع قد أخرج من عمال الزراعة طائفتين ليدخلهما في العلاقات الخاضعة لأحكام قانون العمل . وهذا يعود إلى التطور الذي فرض إدخال الآلات في الزراعة .

**وهاتان الطائفتان هما :**

1- من يشتغلون في المؤسسات الزراعية والتي تقوم بتصنيع منتجاتها تصنيعا كليا أو جزئيا ، نظرا لتغلب الصفة الصناعية لهذه المؤسسات على الصفة الزراعية .

2- كما أخرج أيضا من طائفة عمال الزراعة ، الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل وإصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة وهذا أمر طبيعي طالما أنهم فنيون يقومون على خدمة الآلات وتشغيلها .

ونلاحظ هنا أن المشرع قد اشترط صفة الدوام عند ممارسة العامل مهنة تشغيل وإصلاح الآلات والمقصود بذلك أن يكون هذا عمله الأساسي وليس من حين إلى آخر .



كما نلاحظ أن المشرع قد ذكر تشغيل الآلات اللازمة للزراعة ولم يشر إلى التي قد تستعمل في الرعي وهو ما يجعلنا نتفق مع القائلين بامتداد النص كذلك على القائمين بتشغيل الآلات المستخدمة في نشاط تربية الحيوانات .

أخيرا فإن هذا الاستثناء الذي فرضه المشرع على هذه الطائفة وهي التي تحتاج إلى الرعاية فيه الكثير من الإجحاف بحقوقهم . ثم إن استبعادهم من الاحتماء بقانون العمل يذكرنا في العهود التي كان يسيطر فيها الاتجاه الفردي في الاقتصاد وتسيطر فيها الطبقات المالكة على الحكم ، وتستبعد الأفراد وتستغلهم استغلالا لا يليق بكرامة الإنسان التي تطمح دوما للأمن والطمأنينة . لذلك فإن تطبيق أحكام قانون العمل على عمال الزراعة والرعي نراه أمرا حتميا من جانب المشرع حتى تتساوى أوضاعهم وبقية العمال في القطاعات الأخرى وبالأخص الصناعة والتجارة.

## المطلب الرابع
## عمال البحر

الملاحظة أن الملاحة البحرية وظروف العمل فوق السفينة لها طبيعة خاصة اقتضت وضع تنظيم خاص لعقد العمل البحري . وهو ما جعل المشرع يستثني من أحكام قانون العمل ( عقد العمل الفردي ) طاقم السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها وغيرهم ممن يسري عليهم قانون التجارة البحري [1] . وطالما أن هذا التنظيم موجود فإنه من الطبيعي أن ينص قانون عقد العمل الفردي في ( المادة 1/د ) استبعاد هؤلاء الأشخاص المرتبطين بعقد عمل بحري من الخضوع لأحكام هذا القانون .

(1) الباب الخامس من القانون البحري الليبي . ، في تفاصيل عقد العمل البحري راجع محمود سمير الشرقاوي : القانون البحري الليبي ، الإسكندرية 1970 ص 245 - 255 .

والملاحظ أن معيار التفرقة بين العمال البحريين – أي الخاضعين لأحكام القانون البحري والذين يشير إليهم النص المذكور والمستبعدين من أحكام قانون العمل وغيرهم يعود إلى مكان مباشرة العمل وليس إلى نوع العمل لذلك فإن نصوص القانون البحري تسري حتى على غير المتخصصين بالأنشطة الملاحية ولكنهم يعملون على ظهر السفينة كالأطباء والطباخين ، والخدم حيث أشار لهم النص المذكور بكلمة وغيرهم . أما عمال الموانى البحرية ، وعمال النقل والشحن والتفريغ من البواخر بالرغم من أن ظروف عملهم تحتم عليهم دخول السفن أحيانا إلا أن الاستثناء المذكور لا يسري عليهم لأنهم لا يستخدمون على متن السفن في رحلات بحرية . وبالتالي فإنهم يخضعون لأحكام قانون العمل الفردي .

## المطلب الخامس
## الموظفون العاملون بالجهاز الإداري للدولة

أن استبعاد العاملين بالجهاز الإداري للدولة ومن في حكمهم من الخضوع لأحكام قانون العمل له ما يبرره . فالمشرع عندما استثنى هؤلاء فإنه يدخل في اعتباره مركز الدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة التي تستخدم مثل هذه الطائفة من العمال بوصفها من أشخاص القانون العام . لذلك فإن موظفي الدولة يخضعون في علاقتهم بجهة العمل لقانون الخدمة المدنية والعلاقة حسب هذا القانون لا يحكمها العقد إنما هي علاقة لائحية تنظيمية تتحكم فيها الدولة بقوانين تصدرها [1] . وهذه الأخيرة لها كامل الحرية في منح

(1) طعن مدني رقم 16/50ق بتاريخ 70/4/7م بمجلة المحكمة العليا السنة 6 العدد 4 ص 105 .
وفي قضاء آخر لها تذكر المحكمة العليا أن " رابطة الموظف بالإدارة أبعد ما تكون عن الرابطة التعاقدية سواء من الناحية الشكلية أو الموضوعية لأن العقود في شكلها تحتاج إلى مناقشات لتحليل شروطها ومثل هذه المناقشات لا وجود لها في التعيين ، كما أن تعيين الموظف يتم بمجرد صدور قرار التعيين لا بقبول الموظف " طعن مدني رقم 27-4ق بتاريخ 1958/3/15 ، بمجلة المحكمة العليا سنة وعدد المجلة : ج 2.م ص 21 .



الموظفين امتيازات أو حتى التقليل منها دون أن يكون لهم حق التمسك بحقوق مكتسبة أي أن طبيعة العمال في الإدارات العامة لا تخول لأطرافه الحق في مناقشة شروطه إنما تحدد الدولة مقدما المركز القانوني لكل عامل في حين أنه في المشاريع الخاصة يتمتع أطراف العلاقة بمثل هذا الحق .
والمقصود بالدولة هنا الإدارات العامة المركزية وفروعها في كافة المدن . ( يمكنك في هذا الشأن العودة إلى مادة الإدارة الشعبية ) .
والجدير بالملاحظة أن القانون رقم 31 لسنة 1423 ميلادية بشأن تقرير بعض الأحكام المتعلقة بالخدمة الوطنية والاستخدام والقوى العاملة الصادر في 29 أي النار 1423 ميلادية أعطى الحق للوحدات الإدارية أن تستعين بالغير بمقابل وذلك بموجب عقود تحدد حقوق وواجبات المتعاقدين ، وذكر القانون في مادته الأولى على أن ( تسري على العقود التي تبرم وفقا لما ذكر أحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضى ذلك كما ذكر القانون على أن تشغل وظائف الملاك الفني بالوحدات الإدارية بالتعاقد مع من تتوافر فيهم شروط شغلها وذلك فيما عدا الوظائف القيادية والإشرافية التي يصدر بتحديدها قرار من اللجنة الشعبية العامة وهذا معناه أن هؤلاء الفنيين وهم موظفون تربطهم بالدولة علاقة لائحية تنظيمية يتحولون إلى عمال أي يبرمون عقود عمل مع الجهة الإدارية نفسها وقد حدد المشرع تاريخ تسوية أوضاعهم ببداية السنة المالية التالية لنفاذ القانون ومن جهة أخرى فإن تعبير موظف سيقتصر على من يشغل الوظائف القيادية والإشرافية كما سنبين في حينه .

- أنظر أيضا طعن مدني رقم 43/201 ق بتاريخ 1997/3/2. غير منشور .

# الباب الثاني

# تنظيم علاقة العمل الفردية

## تمهيد

تقوم علاقة العمل الفردية على أساس تعاقدي ، استناداً إلى وسيلته المعهودة وهي عقد العمل ، الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل ، وفق الشروط والأحكام التي تحددها القوانين والنظم المتعلقة بالعلاقات العمالية ، والتي كثيراً ما تضع القواعد – الآمرة – الخاصة بالمسائل الأساسية التي لا يسمح للأطراف الاتفاق على مخالفتها ، مثل المدة القانونية ، وظروف العمل ، والحد الأدنى للأجور ، وغالبية الحقوق والالتزامات وما إلى ذلك من المسائل التي يمكن اعتبارها من بين مسائل النظام العام بمفهوم قانون العمل الحديث .

وطالما أن العقد هو الأساس الذي تتحدد من خلاله الشروط والأحكام الخاصة بالعلاقة حتى لو كانت بناء على قواعد قانونية آمرة ، فهو يمثل المحور الذي تدور حوله أي دراسة لعلاقة العمل الفردية ، وهو المنهج الذي سنسير عليه في هذا الباب الذي يخصص لجوانب العقد على ضوء النصوص التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل ، وكذلك على ما هو متفق عليه في مختلف الدراسات والنظريات الفقهية التي تناولت بالبحث والدراسة هذا العقد .

لذلك سنقسم هذا الباب إلى مجموعة فصول ، تتناول أولاً إبرام عقد العمل ومن خلاله نناقش تعريفه وأحكامه ونخصص الفصل الثاني لأركان العقد أما الفصل الثالث فسنحلل من خلاله آثار عقد العمل أي التزامات الطرفين الواقعة على طرفيه ، ليظل التنظيم القانوني للعمل وهذا سيكون محور الفصل الرابع .

وبديهي أن يكون التركيز على الجوانب المختلفة لكل الفصول المذكورة على ما هو منصوص عليه في التشريعات الليبية ، والاجتهادات القضائية ولكن مع الإشارة للقانون والقضاء المقارن متى ما أو كلما استوجب الأمر ذلك .



# الفصل الأول

## إبرام عقد العمل

يتم عقد العمل بين عامل وصاحب عمل ، وهو يخضع في هذا لكثير من القواعد التي تحكم إبرام العقود بصفة عامة ، ولكنه بالإضافة إلى هذه القواعد العامة ، يخضع لقواعد خاصة به تميزه عن غيره من العقود كما سنلاحظ ، وهذه القواعد الخاصة بإبرام عقد العمل هي التي ستكون محل دراستنا ، أما القواعد العامة فسنشير إليها كلما دعت الضرورة .

ويتميز إبرام عقد العمل بما قد يسبقه من مراحل تمهيدية تتمثل في التنظيم الذي وضعه المشرع لتسهيل التعاقد ، وهو تنظيم يشمل مكاتب الاستخدام ( المواد من 4 إلى 12 من قانون العمل الليبي ) وعقود استخدام الأجانب ( المواد 13و14و15 ) كما أن عقد العمل يسبقه عقد آخر هو عقد التمرين ( المواد 16و 17 و18و19و20 من قانون العمل ) حيث عني المشرع بتنظيم أحكامه في الفصل السابق على تنظيم عقد العمل الفردي ، وأخيراً قد لا يكون عقد العمل باتاً وإنما تحت الاختبار ومن ثم لزم أن نعالج عقد العمل تحت الاختبار لأهميته .

# المبحث الأول

## عقد العمل أثناء فترة الاختبار

أعطى المشرع لطرفي العلاقة الحق قبل إبرام العقد بصفة نهائية أن يتعرف كل منهما على الآخر ويقتنع به : رب العمل يريد التأكد من جدية وقدرة العامل على العمل سلوكاً وإنتاجاً ، والعامل يرغب في الاطمئنان على مستقبله المهني ، لذلك يقول البعض [1] بأن فترة التجربة تعتبر بمثابة استكشاف كل طرف لصلاحية الطرف الآخر . وعند مرور التجربة بصفة مرضية يصبح العقد نهائيا . أما إذا رغب أحدهما في الانسحاب فهذا لا يعتبر إخلالاً بالعقد ولا علاقة له بالآثار المتعلقة بالعقد النهائي لأن العقد أثناء فترة التجربة معلق على شرط فاسخ [2] كما سنبين.

### المطلب الأول

### مدة الاختبار

قد يلجأ أرباب الأعمال لكي يتخلصوا من الأحكام المقيدة والمتعلقة بإنهاء عقد العمل إلى إطالة مدة الاختبار والى تكرارها إذا ما انتهت مدة سابقة . لذلك حرص المشرع على أن يمنع مثل هذا التلاعب بتحديده مدة معينة للاختبار من خلال نص المادة 24 من قانون العمل حيث ذكر : " تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على شهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل

(1) محمد بناني : علاقة الشغل الفردية ، سبق ذكره ص 45.
(2) كاميرلنك : المرجع السابق ذكره ص 210 .



واحد " [1] . وهذا معناه أن المشرع أراد من جهة أن يكون شرط الاختبار صريحاً في عقد العمل ذاته وأن تحدد مدة الاختبار في العقد " ويترتب على ذلك أنه إذا كان عقد العمل غير مكتوب أو خاليا من شرط الاختبار أو نص فيه على الاختبار ولكن دون تحديد مدته فلن يستطيع صاحب العمل أن يثبت بوسيلة أخرى شرط الاختبار أو مدته غير الكتابة ليمارس حقه في الإنهاء . ونحن نتفق مع الفقه الذي يرى أن العقد في هذه الحالة هو عقد عمل عادي غير محدد المدة يخضع إنهائه للقواعد الخاصة بإنهاء عقد العمل [2] أما العامل فله الحق أن يثبت ذلك بكل طرق الإثبات كما سنبين . ومن جهة أخرى نلاحظ أن المشرع وضع حداً أقصى لمدة الاختبار بحيث لا تزيد عن شهر وإذا زادت عن ذلك فإنه يجب إنقاصها إلى الحد الأقصى الذي فرضه المشرع ، أي أنه عند اتفاق الطرفين على شرط الاختبار وإغفال تحديد مدته يجب افتراض اتفاقهما على المدة القانونية [3] .

أما إذا وجدت قوة قاهرة مؤقتة تحول دون تنفيذ الاختبار فإن مدة الاختبار تمتد بقدر استمرار هذا العائق وذلك تمكينا للطرفين من الاستفادة بطريقة حقيقية من الفرصة التي يتيحها لها شرط الاختبار ، وقد طبق القضاء الفرنسي هذه القاعدة بالنسبة لمرض العامل واعتبر مدة مرضه لا تدخل في حساب مدة الاختبار ، لأنه خلال مدة المرض لم يكن من الممكن التحقق من كفاءة العامل [4] .

(1) قانون العمل الليبي السابق حدد مدة الاختبار بثلاثة أشهر ( مادة 12-2 ) وكانت محل انتقاد من قبل فقه التشريعات الاجتماعية لطول مدتها .
(2) كامل بدوي : المرجع السابق ذكره رقم 62 ص 43 ، يحيى ص 160 .
(3) شنب : المرجع السابق ذكره ص 85 ، كبيرة ص 215 ، عمر ص 188 .
(4) نقض اجتماعي فرنسي 1975/10/14 دالوز 1975-1976 .

## المطلب الثاني

## وضع العقد بعد انتهاء فترة الاختبار

يعطي القانون لصاحب العمل حق إنهاء عقد العمل تحت الاختبار دون سابق إعلان ودون مكافأة أو تعويض ( المادة 51-2 ق.ع ) وهذا الحق يثبت للعامل أيضا إلا إذا ثبت أن الشرط كان مقرراً لصالح صاحب العمل وحده .

أما إذا انقضت فترة الاختبار دون أن يستخدم أي من الطرفين حقه في إنهاء علاقة العمل فإن تلك العلاقة تستمر ليصبح عقد عمل باتاً غير محدد المدة ما لم يتفقا على أن يكون محدد المدة ويخضع العقد بعد ذلك في إنهائه لقواعد إنهاء عقد العمل الفردي . مؤدى ذلك انه بانقضاء فترة التجربة بنجاح فإن العقد يستمر في النفاذ وتترتب آثاره كاملة وبأثر رجعي منذ إبرام العقد ، كما لو كان قد تم باتاً منذ البداية ومن ثم فإن أقدمية العامل واستحقاقه للعلاوات الدورية تحتسب منذ إبرام العقد لا من تاريخ نهاية فترة الاختبار [1] وكذلك استحقاقه للإجازة السنوية ولمكافأة نهاية الخدمة واستفادته من أحكام الضمان الاجتماعي وغيره .

## المطلب الثالث

## الطبيعة القانونية لعقد العمل أثناء فترة الاختبار

أثارت الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت الاختبار جدلاً فقهياً وتعددت الآراء بشأنه :

(1) يحيى : المرجع السابق ذكره ص 159 ، شنب ص 95 ، زكي ص 224 .

الأول يذهب إلى أن العقد أثناء فترة الاختبار معلق على شرط واقف . ويسترشد أصحابه بما ذهب إليه المشرع من خلال أحكام القانون المدني عندما تكلم عن البيع بشرط التجربة ، [1] مفاده أنه لا يوجد عقد عمل إلا من اللحظة التي يعلق فيها الطرفان رضاهما عن نتيجة التجربة . إلا أن هذا الرأي كان محل انتقاد لأن ما ذكر قد يصدق على عقد البيع باعتباره من العقود الفورية ولكنه لا يمتد إلى عقد العمل الذي يعتبر من العقود المستمرة . ثم إن الالتزامات التعاقدية تعطي آثارها ابتداء من فترة التجربة ، في حين أن تعليق العقد على شرط واقف يؤدي إلى أن العقد لا ينتج أي أثر إذا لم يتحقق الشرط .

الثاني يرى أن العقد تحت الاختبار هو " عقد تمهيدي أو مؤقت يدخل ضمن العقود غير المسماة هدفه تقدير شروط العقد وخصوصا القدرة المهنية للعامل وذلك خلال فترة محددة . وهو بذلك يختلف عن عقد العمل [2] . وقد أنتقد هذا الرأي لأنه يخضع العامل لعقدين متتاليين لكل منهما ذاتيته في الوقت الذي يتم اجتياز الاختبار بنجاح فإن الطرفين لا يبرمان عقداً جديداً بل يخضعان لنفس العقد المتفق علي محتوياته منذ إبرامه .

أما الرأي الأخير [3] فإنه يعتبر العقد أثناء فترة الاختبار عقداً معلقاً على شرط فاسخ ، وهذا الشرط ينعدم إذا رغب الطرفان في الاستمرار ويتأكد العقد منذ بداية فترة الاختبار . ومن هنا يتضح أن التكييف يعطي لالتزامات الطرفين أثناء هذه الفترة أساساً نابعاً من عقد العمل مع إمكانية الإنهاء للإرادة المنفردة ، وإن كان مثل هذا الإنهاء أو الفسخ بالإرادة المنفردة أصبح

(1) بران : المرجع السابق ذكره ص 145 .
(2) ديران وفيتو : المرجع السابق ذكره ص 287 ، كاميرلنك : ص 981 .
(3) وهذا الرأي تبناه معظم الفقه الغربي والعربي وكذلك القضاء .
أنظر محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة ، الدائرة الثانية القضية رقم 1959/5281 . الموسوعة القضائية لقانون العمل ص 70 - 71 .

يتقلص تدريجياً خاصة بعد إدخال مبدأ التعسف في استعمال الحق من قبل القضاء .

ثم أن صاحب العمل يجب ألا يغالي في استعمال حقه وفي إنهاء العقد لعدم صلاحية العامل طالما أن هذا الأخير مستعد للتعاون ويتمتع بأخلاق عالية وأمانة وسيرة حسنة ... الخ . ونرى وجوب بسط رقابة القضاء للتحقيق من مشروعية هذا الحق والحكم بالتعويض في حالة ثبوت التعسف كالإنهاء الذي يكون بسبب لا يتعلق بالصلاحية ، كما لو رفضت عاملة بعض المطالب الشخصية لرب العمل أو بسبب عقيدة دينية أو سياسية أو انتماء قطري أو قبلي أو نشاط نقابي مشروع وغيره .

## المبحث الثاني

## التعريف بعقد العمل

يعتبر مصطلح عقد العمل تسمية حديثة نسبياً ، فهو يعود إلى بداية هذا القرن فقط ، حيث كان يعرف فيما سبق بعقد إيجار الخدمات وعقد إيجار الأشخاص [1] . وقد ظل خاضعاً في تنظيمه وتحديد أحكامه إلى القانون المدني لفترة زمنية طويلة . وهذا يؤكد أن ميلاد هذا العقد كان في ظل أحكام القواعد العامة . فالمادة 1710 من القانون المدني الفرنسي تعرف عقد إيجار الخدمات بأنه " العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص بعمل شيء معين لشخص آخر لقاء مقابل يتفقان على تحديده " . وهذا التعريف أثر فيما بعد على مختلف التعريفات التي أوردها الفقه لعقد العمل كما سنرى .

(1) كاميرلنك : قانون العمل : الجزء الأول ( عقد العمل ) الطبعة الثانية عشرة ، دالوز 1982 ص 3 وما بعدها .



وانطلاقاً من مبدأ سلطان الإدارة المعروف ، والحرية في إبرام كافة التصرفات القانونية التي واكبت الثورة الفرنسية انبثق مفهوم عقد العمل مسايراً هذه المبادئ " المقدسة " قبل أن تتبدل المفاهيم .

ونتيجة للإفراط في تطبيق مبدأ سلطان الإدارة في العلاقات التعاقدية ، وخوفاً من تفاقم الأوضاع ، واستجابة للمذهب التدخلي الذي ناضل طويلاً من أجل تدخل الدولة لحماية الطرف الضعيف في العلاقة ، لعبت التشريعات الجنائية دوراً لا بأس به في تغيير المفاهيم ، واتسع تدخل الدولة وتركز على إيجاد قواعد لتنظيم ظروف العمل وتحديد الشروط الأساسية التي يجب أن تخضع لها عقود العمل .

ومن هنا ظهرت ما يعرف بنظرية عقد العمل وبالأخص في تعريفه وخصائصه وتحديد عناصره وأركانه وغيرها من المواضيع التي شكلت الهوية المميزة لهذا العقد كما سنبين :

## المطلب الأول

## تعريف عقد العمل

أفرزت المحاولات الفقهية والتشريعية عدة تعريفات نذكر منها الآتي : بالنسبة للمحاولات الفقهية الغربية عرفه البعض بأنه " اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه مقابل أجر " [1] . أما الفقه العربي فيرى في عقد العمل " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه " [2] . وهذان التعريفان – وغيرها – يشتركان في ثلاثة عناصر

(1) كاميرلنك : المرجع السابق ذكره : ص 52 .

(2) محمود جمال الدين زكي : قانون العمل القاهرة ، الطبعة الثالثة ، 1983 ص 217 .

رئيسية وهي ( النشاط الذي سيمارسه العامل ) والتبعية ( الإشراف والإدارة والتوجيه ) والأجر ، في حين تغاضت عن عنصر آخر مهم وهو المدة .

أما المحاولات التشريعية ، فإنه بالرغم من أن التشريعات لا تهتم في الغالب بوضع تعريفات للمواضيع التي تتناولها ، خاصة وأن المشرع غالبا ما تتحكم فيه بعض الظروف والمعطيات السياسية والتنظيمية التي تفرض وضع قاعدة قانونية معينة تستجيب لهذه الظروف والمعطيات ، فإن العديد من التشريعات المدنية والعمالية المقارنة وضعت تعريفات ومن بينها :

التشريع السوفياتي مثلا عرف عقد العمل بأنه " اتفاق بين الكادح والمشروع أو الهيئة أو المنشأة ، يلتزم بموجبه الكادح بتنفيذ العمل في التخصص أو التأهيل أو المنصب المعين ، والخضوع للنظام الداخلي للعمل ، ويلتزم المشروع أو الهيئة بأن تدفع للكادح الأجر وتوفر له شروط العمل المحدد في تشريعات العمل ، والعقد الجماعي واتفاق الطرفين " [1] .

أما المشرع العمالي الفرنسي فإنه لم يقدم تعريفاً لعقد العمل في قانون العمل ، وكأنه بذلك يعتمد ضمنياً التعريف السابق ذكره الذي أورده في القانون المدني .

وبالنسبة لمشرعي الدول العربية فنذكر التعريف الذي قدمه المشرع التونسي الذي اعتبر عقد العمل مرادفاً لعقد إيجار الخدمات ، ولعله في ذلك مازال متأثراً بالفكرة القديمة التي كانت رائجة في القرن التاسع عشر في فرنسا حيث يقول أن " الإجارة أو عقد الشغل هو اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين ويسمى عاملاً بتقديم خدماته إما لمدة معينة أو غير معينة وإما لإنجاز عمل للطرف الآخر ويسمى مؤجراً وذلك تحت إدارة ورقابة هذا الأخير مقابل أجر " [2] .

---

[1] المادة 8 من القانون رقم 29 الصادر في 1970/7/15 والمتعلق بأسس التشريع في الاتحاد السوفياتي والجمهوريات المتحدة ، ترجمة أنيس ثروت الأسيوطي ، دار التقدم موسكو 1974 ص 110 و ما بعدها .

[2] المادة 6 من قانون الشغل التونسي الصادر في 1966/4/30 .



أما المشرعان المصري والليبي فإنهما يتفقان في تعريفهما لعقد العمل سواء من خلال القانون المدني ( المادة 674 بالنسبة للأول ، والمادة 673 بالنسبة للثاني ) أو من خلال قانون العمل ( المادة 29 بالنسبة لقانون العمل المصري ، والمادة 22 بالنسبة لقانون العمل الليبي ) :

فالقانون المدني ينص علي أن عقد العمل " هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر " . أما قانون العمل فقد تضمن تعريفاً مقاربا يقول فيه " عقد العمل الفردي اتفاق يتم بين صاحب العمل والعامل يتعهد بمقتضاه العامل بأن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر " .

يلاحظ من خلال التعريفين أن القانون المدني عبر عن صاحب العمل بتعبير " المتعاقد الآخر على خلاف قانون العمل الذي عبر عنه " بصاحب العمل " وهذا دعا رأي في الفقه إلى القول بأن المقصود من استعمال قانون العمل لعبارة صاحب العمل بدلاً من المتعاقد الآخر ، أنه يلزم في هذا المتعاقد حتى يعد صاحب عمل أن يكون قد اتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة . وهذا يعد رأياً مردوداً لأنه بات مقرراً على وجه قاطع أنه لا يشترط لانطباق أحكام عقد العمل الفردي أن يكون صاحب العمل محترفاً للعمل أو متوخياً تحقيق الربح منه كما سنوضح في حينه .

ومن التعريفين المتقدمين نخلص الى أنه لقيام عقد العمل لابد من توافر :

1- عامل .
2- صاحب عمل .
3- أجر .
4- علاقة تبعية .

وفي حالة تخلف أحد هذه العناصر الأساسية فإن العقد لا يعتبر عقد عمل . و لكن قبل أن نحلل هذه العناصر ، وللأهمية نبين خصائص عقد العمل :

## المطلب الثاني

## خصائص عقد العمل الفردي

يتضح من التعريفين السابقين لعقد العمل أنه يتميز بعدة خصائص :

1) فهو من العقود المسماة التي وضع لها المشـرع تنظيمـاً خاصـاً يبيـن تفصيلات أحكامه وحلول مشكلاته ، واهتم قانونا العمل و المدني بتنظيمه من خلال نصوص متعددة .

2) وهو عقد رضائي حيث ينعقد بمجرد تبادل التراضي بين طرفيـــه ، ولا يشترط لانعقاده أي شكل خاص ما لم تنص القوانين واللوائح علـى خـلاف ذلك .

3) ثم إنه من عقود المعاوضة الملزمة للجانبين ، حيث يأخذ كل طرف مقابلاً لما يعطي : يلتزم العامل بأداء العمل مقابل التزام صاحب العمل بأداء الأجر ، ويولد عدة التزامات متبادلة على عاتق طرفيه . فإذا أخـل أحدهمـا بتنفيـذ التزاماته كان للطرف الآخر أن يطلب الفسخ أو الدفـع بعـدم تنفيـذ هـذه الالتزامات .

4) يعتبر عقد العمل في أغلب الحالات عقداً مستمراً أي يستمر تنفيذه فـترة من الزمن .

5) كما يعتبر من عقود المساومة ، وليس عقد إذعان كما حصل في الماضي عندما كان العامل مضطرا إلى قبول مضمونه الذي ينفرد صـاحب العمـل مقدما بتحديده .

6) وهو عقد شخصي : أي أن شخص العامل يكون محل اعتبار في العقـد لأنه يلتزم شخصيا بأداء العمل . و العامل لا يمكنه أن يوكل غيره في تنفيـذ هذا العقد كما لا يمكن أن ينتقل الالتزام فيه إلى الورثة ، وإنما هو عقد يمس



الشخص ذاته ، وليس عقداً يتعلق ببضاعة أو بشيء مادي ، وإنمـا يتطلـب التزاماً من طرف العامل شخصيا ، وكما يقول العميد " جورج ريبـير " " إن شخصية الإنسان هي في الحقيقة موضوع العقد ، وهي في نفس الوقت طرفاً فيه . وهذه الحقيقة تعد أحد الدوافع الرئيسية التي جعلت عقـد العمـل مـن النظام العام ، الذي يقوم بحماية الأشخاص مما يجعل هذا العقد يختلف عـن العقود الأخرى المتعلقة بالذمة المالية .

## المطلب الثالث

## عناصر عقـد العمـل

### أولا : العامل

قانون العمل الليبي لم يعطنا تعريفاً مباشراً للعامل ولكنه ذكر في مادتـه الأولى - كما أسلفنا - أنه يخضع لأحكام هذا القـانون الأشـخاص الذيـن يعملون بمقتضى عقد عمل ، وقد قام بتعريف عقد العمل بعد ذلك في ( المادة 22 ) التي ذكرناها .

والجدير بالملاحظة أن قانون العمل المصري قد وضع تعريفاً للعامل فـي مادته الأولى والتي تقول " يقصد بالعامل كل ذكر أو أنثى يعمل لقـاء أجـر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه " وهو نفـس المفهوم لكلمة "عامل" الذي نستشفه بطريق غير مباشر من نصوص قـانون العمل الليبي .

ونوع العمل الذي يؤديه الشخص لا دخل له في تحديد صفـة العـامل أو عدم تحديدها ، فكون العمل يدوياً أو ذهنيا لا دخل له في إضفاء صفة العامل على القائم به في كلتا الحالتين ، كما أن شكل المشروع الـذي يـؤدي فيـه الشخص عمله لا دخل له في ذلك . فسواء أدى الشخص عمله فـي متجر

صغير أو مصنع كبير فإنه عامل . ولا عبرة لأجر الشخص فمن يتقاضى 100 دينار يعتبر عاملاً ومن يتقاضى 1.500 دينار يعد كذلك . كما أن طريقة دفع الأجر لا دخل لها في ذلك ، فكون الأجر يدفع نقداً أو يدفع على شكل نصيب من المحصول لا يغير من الوضع شيئاً . وتحديد ميعاد الأجر لا قيمة له أيضاً .

و لا يتصور في العامل إلا أن يكون شخصاً طبيعياً وهو ما أشارت إليه نصوص قانون العمل المصري بصورة مباشرة حيث أدرجت تعبير كل " ذكر أو أنثى " فلا يتصور أن يكون العامل شخصاً اعتباريا كشركة مثلاً ، لأن علاقة العمل وما تتطلبه من جهد وما تتطلبه أيضاً من علاقة تبعية لا يتصور أن تنشأ إلا من شخص طبيعي . وذلك بعكس صاحب العمل الذي من الممكن أن يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً.

## ثانياً : صاحب العمل

يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر ، فصاحب العمل يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أي فرداً من أفراد الناس ، وقد يكون شخصاً اعتبارياً كشركة أو جمعية أو مؤسسة مادام يمارس نشاطاً ويستعين في سبيل تحقيق ذلك النشاط بجهود أشخاص طبيعيين يعملون تحت إشرافه لقاء أجر .

ولا يشترط في صاحب العمل أداؤه لعمله بقصد الكسب أو تحقيق الربح وعلى هذا يعد صاحب عمل الجمعيات الخيرية والنقابات والأندية الرياضية .

وينبغي التمييز بين صاحب العمل والمدير المسئول . فصاحب العمل يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً ، أما المدير المسئول فلابد أن يكون شخصاً طبيعياً حيث يتولى السلطة ، والتوجيه ، والإشراف على العاملين بالمشروع ويحدد خطة العمل وكيفية تنفيذها ، ويحدث الخلط بين الصفتين



في حالة المشروعات الفردية ، حيث يكون صاحب المشروع في الغالب هو المدير المسئول عنها . أما في حالة الشخص المعنوي كالشركات والجمعيات والهيئات فإن صاحب العمل أي الشخص المعنوي - يختلف عن الشخص الطبيعي الذي يتولى مهمة الإدارة . وصاحب العمل هو المتعاقد مع العامل ويتحمل بالالتزامات تجاه العامل سواء الناشئة منها عن العقد أو القانون . أما المدير المسئول فيتولى الإدارة والسلطة على العمال بوصفه ممثلاً عن الشخص المعنوي ، ولا يلتزم المدير مدنياً بالالتزامات الناتجة عن عقود العمل ، إلا أنه يسأل جنائياً عن مخالفة أحكام قانون العمل لأن القواعد العامة في القانون الجنائي تحول دون مسئولية الشخص المعنوي .

## ثالثاً : الأجر

لا يمكن أن يقوم عقد عمل إلا إذا كان هناك عنصر الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يؤديه ، فلا يوجد عقد عمل بدون أجر ، بمعنى أن عقد العمل من عقود المعاوضة التي يأخذ فيها كل من الطرفين مقابل ما يدفع . ففي مقابل العمل يحصل العامل على أجره . أما إذا كان الاتفاق على أن الشخص سيؤدي عملاً معينا مجاناً دون أي مقابل فالعلاقة الناشئة ليست علاقة عمل ولكنها تكون عقد تبرع أو ما يطلق عليه عقد خدمات مجانية .

والأجر يعتبر عنصراً جوهرياً في عقد العمل مهما كانت صورته ومهما بلغ مقداره ومهما كانت طريقة دفعه .

## رابعاً : علاقة التبعية

من المسلم به أنه يشترط لسريان قانون العمل على العمل الخاص المأجور أن يكون تبعياً . وتعتبر التبعية عنصراً أساسيا في عقد العمل فهي

تتمثل في خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل ، الذي له أن يصدر إلى العامل أوامر وتوجيهات يجب على هذا الأخير إطاعتها . كما تتمثل في حق صاحب العمل في أن يوقع على العامل جزاءات إذا خالف ما يصدر إليه من أوامر .

والتبعية بهذا المفهوم تسمى تبعية قانونية وهي تكفي وحدها لقيام عقد العمل ، كما إنها المعيار الذي يسير عليه القضاء في كل الدول . ولكن إلى جانب التبعية القانونية قد يستند القضاء أحياناً على معيار التبعية الاقتصادية وذلك حماية للأشخاص الذين هم في وضع اقتصادي ضعيف وإن لم يكونوا في مركز قانوني تابع .

## أ- التبعية الاقتصادية :

يذهب اتجاه في الفقه إلى أن التبعية الاقتصادية تكفي وحدها لوجود عقد العمل وإن لم تتوافر التبعية القانونية [1] وإن مناط انطباق قانون العمل إنما يتوقف على تبعية العامل اقتصاديا لرب العمل أي يكون العامل قد نظم معاشه وحياته على ما يحصل عليه من أجر من صاحب العمل . ووفقا لهذا الرأي يعتبر عقد عمل ذلك الذي يتم بين صاحب مصنع ومن يعملون لحسابه في بيوتهم دون أن تكون له عليهم أية رقابة أو إشراف لأنهم في حالة تبعية اقتصادية لصاحب العمل ، ولا يختلف مركزهم الاجتماعي في شيء عن مركز العمال ومن ثم وجب أن تشملهم الضمانات التي يقررها القانون للعامل.

إذاً فالتصور الاقتصادي للتبعية يستند على أسس معينة ، أولها إن تنظيم عقد العمل إنما يقوم على أساس إدراك ما للأجر من أهمية وحيوية بالنسبة للعامل حيث يعتمد عليه في معاشه ولذلك يجب حماية الأجر بمختلف القواعد

(1) ديران وفيتو : المرجع المذكور ص 241 .



القانونية ، وثانيهما إن قانون العمل إنما قام لحماية العامل ورعايته ، ولاشك أن كل من يعتمد اقتصادياً على من يرصد نشاطه في خدمته يكون بحاجة إلى تلك الحماية .

## ب- تقدير التصوير الاقتصادي للتبعية :

وإن كان للتصوير الاقتصادي للتبعية فضل إلفات النظر إلى ضرورة مد الحماية المقرر في قانون العمل بنصوص خاصة إلى من يعتمدون على غيرهم اقتصادياً في أداء عملهم كما فعل المشرع الفرنسي لمن يقومون بالعمل في منازلهم . إلا أن تراجع الفقه [1] والقضاء عن تعزيز هذا المعيار كان واضحا ويرجع ذلك إلى :

1) الأخذ بمعيار التبعية الاقتصادية يؤدي إلى جعل تكييف عقد العمل متوقفاً على عنصر خارجي عنه وهو حالة العامل الاقتصادية .

2) ثم إنه من النادر جداً أن يوجد شخص لا يعتمد على غيره اقتصادياً إلى حد ما كما أن من يعتمد على غيره اقتصادياً قد يكون هناك من يعتمد عليه . فالمقاول يعتمد اقتصاديا على من يتعامل معهم والمقاول من الباطن الذي لا يمكنه أن يكون مقاولا أصليا يعتمد اقتصاديا على المقاولين الأصليين ، ومن المحقق أن كلاً منهما لا يعد تابعاً وإنما متبوعاً . " لذلك فإن الأخذ بمعيار التبعية الاقتصادية يهدد بطغيان عقد العمل عن بقية العقود الأخرى المتعلقة بالعمل الإنساني المستقل ، أمام اعتماد أغلب أفراد المجتمع اليوم في معيشتهم اعتمادا كليا أو أساسياً على عملهم ومردودهم منه .

على أي حال وإن كان الفقه لا ينكر الحقيقة الاقتصادية والاجتماعية لمعيار التبعية المذكورة إلا إنه يرى أنها " غير منضبطة ولا يمكن الاعتماد

(1) ليون كان : المرجع السابق ذكره رقم 332،333

أنظر محمود جمال الدين فقرة : 66 . أكثم الخولي : فقرة 81 . أسماعيل غانم : فقرة 61 .

عليها لتمييز عقد العمل الذي هو قبل كل شيء فكرة قانونية وهو ما حتم عليه مسايرة القضاء على أن أساس وجود عقد العمل هو التبعية القانونية دون الوضع الاقتصادي وإن كان ضعيفاً للعامل .

## ج- التبعية القانونية :

وهو المعيار الذي يأخذ به المشرع عندنا حيث ذكر صراحة في ( المادة 673 ) من القانون المدني ، و ( المادة 22 ) من قانون العمل ، على أن العامل يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل ، وهذا هو معنى التبعية القانونية ، ومن النصين المذكورين يمكننا استخلاص عناصر التبعية :

العنصر الأول : هو قيام العامل بالعمل في خدمة صاحب العمل .

العنصر الثاني : هو خضوع من يقوم بالعمل لسلطة من قدم العمل لحسابه ويعني هذا الخضوع أن صاحب العمل ينفرد بسلطة إدارة العمل أو يشترك معه في هذه الإدارة ممثلون ، ويتحقق هذا الخضوع عن طريق خضوع العامل لأوامر صاحب العمل من حيث تحديد أوقات العمل وغيره .

والعنصر الثالث : هو خضوع من يقوم بالعمل لإشراف من قدم إليه العمل ، ويعني هذا الإشراف إن من حق رب العمل مراقبة تنفيذ العامل لعمله وسلطة رب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل إذا أخل بالتزاماته وواجباته .

وبالنظر إلى هذا العنصر الأخير فإن التبعية تنقسم إلى درجات . أقواها التبعية الفنية ، وتعني خضوع العامل خضوعا كاملا لتوجيه وإشراف صاحب العمل في كل ما يتعلق بجوهر العمل ودقائقه وجزئياته وتوافر هذه الدرجة من التبعية تفترض في صاحب العمل الإلمام الكافي بجوهر العمل ودقائقه وجزئياته حتى يتحقق له هذا الإشراف الكامل على عمل العامل .



وثاني درجات التبعية هي التبعية التنظيمية أو الإدارية حيث يقتصر فيها إشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية المحيطة به كتحديد وقته أو مكانه ودون أن يتدخل في طريقة أدائه من الناحية الفنية .

وقد لوحظ أن القضاء في العديد من الدول كان يشترط لقيام علاقة العمل ( عقد العمل ) توافر التبعية الفنية ولكن في السنوات الأخيرة نلاحظ تراجعاً واضحاً لهذا الشرط خاصة وإن التبعية الفنية تقتضي إحاطة رب العمل لدقائق العمل وجزئياته حتى يحقق له الإشراف الفني ، وهو ما لا يتصور في جميع الأحوال فحتى لو كان متصورا في المنشآت الصغيرة حيث يعمل في حضور صاحب العمل وتحت إشرافه الفني المباشر ، فهو لا يتصور بالنسبة للمنشآت الأخرى ، فمهما كان رب العمل خبيراً في حرفته فهو لا يستطيع مزاولة الإشراف الفني الكامل على جميع عماله ! ولذلك اتجه القضاء وكذلك جمهور الشراح إلى التخفيف من هذا التشدد والقول بتوافر علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل إذا توافرت التبعية القانونية في أي درجة من درجاته حتى ولو كان مجرد تبعية إدارية أو تنظيمية والقول بكفاية التبعية التنظيمية لقيام عقد العمل هو الذي مكن كثيرا من الأشخاص للخضوع لأحكام قانون العمل كالأطباء والمحامين والمدرسين والفنانين والمحاسبين والمهندسين إذا كانوا في حالة تبعية تنظيمية لمن يؤدون العمل لحسابه .

فهؤلاء يمارسون مهمتهم على وجه الاستقلال في العيادة أو المكتب لا يخضعون في أعمالهم لسلطة وإشراف المريض أو الموكل أو العميل ، ولكن يتصور أن تزاول المهنة تحت درجة من الإشراف ، حيث يعمل الطبيب مثلا في مستشفى ويخضع في عمله هذا لسلطة أو إشراف إدارة المستشفى ، وكذلك شأن المحامي و المحاسب وغيرهم من أصحاب المهن الحرة ، فبالرغم من احتفاظ هؤلاء المهنيين باستقلالهم الفني في أعمالهم ، إلا أنهم قد

يخضعون لتبعية إدارية أو تنظيمية [1] تكفي لتوافر التبعية القانونية المحققة لانطباق قانون العمل عليهم .

وهكذا رأينا أن التبعية القانونية - أي العمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل - هي العنصر الأساسي في علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل وأن درجات التبعية تتفاوت من حيث قوتها ، وقلنا أنه يكفي لخضوع علاقة العمل لقانون العمل أي لقيام عقد العمل أن تتوافر التبعية الإدارية والتنظيمية .

وبناء على معيار التبعية القانونية يمكننا التمييز بين مركز العامل ومركز غيره من الأشخاص أو التمييز بين عقد العمل وغيره من عقود المعاوضة .

## المبحث الثالث

## تمييز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى

يعتبر عقد العمل من ضمن العقود الرضائية ، لذلك فإن الأفراد يتعاقدون وهم على علم بوصفه ، وأحياناً يتجاهلون هذا الوصف ، وإرادة الطرفين

---

[1] ومن مظاهر رابطة التبعية :

- توافر كل يحققه الإشراف التنظيمي لصاحب العمل كتحديد وقت العمل ، والالتزام بأوامره ، والخضوع للجزاءات التأديبية . أما توافر مظاهر الاستقلال الفني والإداري ينفي قيام رابطة التبعية ويبعد تكييف العلاقة على أنها علاقة عمل . مثال ذلك حرية العامل في تحديد زمان ومكان العمل . وحرية تقدير الأتعاب ، وعدم خضوعه للجزاءات .
- هناك قرائن يمكن الاستدلال منها على قيام رابطة التبعية كإدراج أسم العامل في كشوفات المستخدمين بالمنشأة ، وتقاضيه أجراً ثابتاً ، أو تقاضيه منحة غلاء المعيشة . وخصم الضريبة من مرتبه ،والتأمين الاجتماعي عليه من جانب المنشأة كبقية العاملين ، وقاضي الموضوع يستخلص من تلك الظروف وغيرها مدى توافر رابطة التبعية .
- التواجد خارج مكان العمل لا يتعارض مع قيام التبعية ، فقد يعمل العامل خارج المنشأة طبقاً لأوامر صاحب العمل المحددة . مثال ذلك الذي يبيع البضاعة بأسعار محددة وطبقاً لحقوق سير وأزمنة معينة . ولاعب الكرة أو عازف الفرقة الموسيقية ، حيث يلتزم كل منهما بالتواجد عند أي إستدعاء من قبل الإدارة ويخضع لإشرافها وتوجيهاتها .



تنصب فعلاً على إنشائه ، وقد يحاول أحد الطرفين التخلص من مضمونه ، أو تمويه عباراته عن عمد وبالأخص عند حدوث نزاع ما ، وعلى سبيل المثال قد يعمد رب العمل إلى إخفاء النية الحقيقية لعقد العمل - نظراً للمزايا التي أسداها المشرع للعامل أو هروباً من تشريعات تحميه أو مصاريف أحياناً باهضة تفرضها نصوص القوانين على رب العمل [1] - تحت ستار عقد مشابه ، أو عقد يتفق مع عقد العمل بأن يكون موضوعه أداء عمل مقابل أجر . وفي وحدة هذه العوامل يستلزم الأمر إيجاد معيار مميز لعقد العمل عن بقية العقود الأخرى حتى لا يصاب العامل بالضرر من إعطاء عقد العمل وصفاً آخر . إذاً فالأهمية هنا تكمن في تكييف العقد .

" ولعل في عنصر التبعية ما يفيد القاضي من التوصل إلى الإرادة الحقيقية باعتبار أن هذا الأخير يقع على عاتقه تمييز العقد وإخضاعه لنوع العقود التي ينتمي إليها ، وذلك بعد تحليل عناصره وتكييف العلاقة . خاصة وإن التسمية المتفق عليها لا تقيد القاضي الذي يتمتع بسلطة تكييف العقد وتوصيفه بالصفة الموافقة له . أي إعطائه تسمية تنطبق على حقيقته ناهيك عن أن استبدال التسمية الصورية مثلاً بالحقيقية تترتب عليها نتائج تعتبر في غاية الأهمية. إذاً فالأولوية ستكون لقانون العمل حالة وصف العلاقة بأنها عقد عمل ، ويتبع ذلك ترتيب حقوق والتزامات تختلف فيها مصلحة الطرفين المتعاقدين . وعند نفي صفة " عقد العمل " عن العلاقة ويحل القاضي تسمية يراها أدق وأصح عليها " كعقد مقاولة " مثلاً ، فإن ذلك يخرجها من نطاق قانون العمل إلى نطاق القانون المدني ليترتب على ذلك إلغاء لحقوق معينة وتعديل لالتزامات محددة .

ولكل تلك الاعتبارات فإننا سنسلط الضوء على بعض من العقود المشابهة لعقد العمل ونركز على المعايير التي يمكن للقاضي أن يلجأ إليها للتمييز بينها.

---

[1] كامرلينك ، قانون العمل ، سبق ذكره ص 80 .

## المطلب الأول
## عقد العمل وعقد المقاولة

أن من أبرز العقود التي يثور اللبس بينها وبين عقد العمل هو عقد المقاولة خاصة وإن موضوعه هو أداء عمل مقابل أجر . والخيط – كما يقول بعض من الفقه – يعد رفيعاً جداً للفصل بين العقدين وهذا يؤدي أحياناً إلى الخلط بينهما وبالتالي إلى عدم احترام القانون الواجب التطبيق . فالتمييز بين العقدين كما قلنا سلفا يخضع أكثر من غيره في حالة النزاع إلى تمحيص دقيق من طرف القاضي حتى يطبق الأحكام الخاصة بكل قانون أي قانون العمل إذا كان ما هو مبرم عقد عمل أو القواعد الخاصة بالقانون المدني أو التجاري الإداري إذا ثبت أن ما هو متفق عليه هو عقد مقاولة [1] . وحتى نصل إلى القوانين الواجبة التطبيق وجب تحديد فيصل التفرقة بينهما وقد عني الفقه منذ أمد طويل إلى وضع معايير لتلك التفرقة .

أ- ذهب اتجاه أول إلى أن معيار التفرقة يكمن في اختلاف طبيعة المحل وهو بذلك يلتزم ببذل عناية بينما عمل المقاول ليس هو موضوع التزامه فهو بما يقع على عاتقه يلتزم بتحقيق نتيجة معينة [2] كبناء منزل مثلا أو تأثيث استراحة .

وقريب من الرأي المذكور تبنى اتجاه آخر طريقة تحديد الأجر كمقياس للتفرقة ففي عقد العمل يتحدد الأجر على أساس زمني كاليوم أو الأسبوع أو الشهر ، أما في عقد المقاولة فإن أجر المقاول يتحدد على أساس ثمرة عمله أي النتيجة التي يحققها . وقد أخذ على هذين المعيارين لأن العامل قد يلتزم

(1) أوليه : قانون العمل ، نشر أرمون كولان باريس 1972 ص 73 . شاب تومامنصور : قانون العمل ص 329.

(2) سافاتيه وريفيرو : قانون العمل سبق ذكره ص 284 . فؤاد نعمان : التشريعات الاجتماعية ، قانون العمل ، الطبعة الثانية دار الفكر ص 228 .



أحياناً بتحقيق نتيجة لا بذل عناية ، وقد يلتزم المقاول أحياناً ببذل عناية فقط كما هو الحال عند الطبيب في علاقته بالمريض [1] . كما يلاحظ أيضا أن طريقة تحديد أجر العامل قد يتم على أساس الإنتاج الفعلي وليس على أساس زمني .

ب- اتجاه فقهي آخر يرى بأن معيار التفرقة بين العقدين يستمد من شخص صاحب العمل ، فإذا كان صاحب العمل هو الجمهور – الكافة – دون تحديد الأشخاص كان العقد عقد مقاولة ، أما إذا كان صاحب العمل محددا بشخص واحد أو أشخاص معينين كان العقد عقد عمل ، وحجتهم إن الاستقلال لا يتوافر عند ارتباط الشخص بأداء العمل لحساب شخص أو أشخاص محدودين ، ومادام الشخص ليس مستقلاً أثناء أدائه لعمله المطلوب ، فالعقد هنا عقد عمل وليس مقاولة [2] .

ووفقاً لهذا الرأي فإن الطبيب الذي يعمل في مستشفى خاص يعد مرتبطاً بعقد عمل ، أما إذا قدم عمله للجمهور في عيادته الخاصة فإنه يعتبر مرتبطاً بمرضاه بعقود مقاولة .

وقد أنتقد هذا الاتجاه [3] على اعتبار أنه غير منضبط ، خاصة وإننا نواجه في حياتنا العملية أشخاصاً يعملون لمصلحة عدة أرباب أعمال أي يوجهون إيجابهم باستعدادهم للعمل للكافة وبالتالي يظلون عمالاً مثال ذلك عمال الشحن والتفريغ بالمواني ، فهؤلاء يقدمون خدماتهم لكل من يحتاج إلى ذلك من شركات وسفن ووكالات وغيرها وبالرغم من تعدد أرباب الأعمال فإن علاقتهم تحكمها نصوص قانون العمل .

(1) كولان وبران : المرجع السابق ذكره ص 246 .

(2) حسن كيرة : المرجع السابق فقرة 33 .

(3) في هذا الموضوع ديران وفيتو : ص 239 .

كما أنه ليس هناك ما يحول دون أن يقتصر المقاول نشاطه على صاحب عمل واحد ومع ذلك يعد ما تم إبرامه معه عقد مقاولة لا عقد عمل طالما لا يعمل تحت إشرافه وإدارته أي لا يتبعه .

ج- اتجاه ثالث يتبنى معيار استمرارية العلاقة للتفرقة بين العقدين و يرى أن علاقة العامل بصاحب العمل علاقة مستمرة بينما يعمل المقاول بشكل غير مستمر وبصفة غير متصلة حيث تنقطع صلته بتقديم العمل الملتزم به بخلاف العامل .

* ولكن هذا الرأي كان محل انتقاد لأنه ليس من الضروري أن تكون علاقة العمل مستمرة ، إنما قد تكون قاصرة على خدمة معينة ، كما يلاحظ أن معيار استمرارية الروابط يعود بنا إلى المعيار الأول القائم على التفرقة بين الالتزام ببذل عناية والالتزام بتحقيق نتيجة .

د- أخيراً يرى البعض [1] أن المقاول في عقد المقاولة يسخر أشخاصاً آخرين للعمل معه حتى ينفذ ما تعهد به بينما العامل يلتزم بتنفيذ ما تعهد به بنفسه دون الاستعانة بآخرين .

إلا أن الحياة العملية أثبتت مبالغة في هذا الرأي خاصة وإن هناك عمالاً حرفيين ينفذون أعمالهم باستقلالية كاملة دون الاستعانة بأحد وينفذون الأعمال التي تطلب منهم ، وعلاقتهم تكون عقد مقاولة دون أي لبس . لأن الذي يستخدم عمالاً آخرين يعد مقاولا ، ومن ينفذ ما تعهد به بمفرده يعد مقاولا .

* لكل تلك الانتقادات السابقة استبعد الفقه وكذلك القضاء المعايير السابقة لعدم تضمنها لتمييز دقيق بين العقدين . لذلك لابد من الاستعانة بمعيار يسمح بإيجاد عناصر يمكن الاعتماد عليها للوصول الى معرفة صفة العقد . الفقه المعاصر وأحكام القضاء استقرا على أن معيار التفرقة ترتكز على علاقة

[1] ذكرهم فتحي المرصفاوي : المرجع السابق ص 109 .



التبعية ، المعيار الوحيد الذي يفرق بين العقدين ، فهو دقيق ومنضبط وملموس، و عند تخلفه يكون العقد عقد مقاولة .

وهذا المعيار هو الذي أخذت به كل القوانين المقارنة . وهو كما قلنا سلفاً المعيار الذي نستنتجه من قوانيننا من خلال المادة ( 673 ) من القانون المدني أو المادة ( 22 ) من قانون العمل اللتان عرفتا عقد العمل بأنه الذي يتعهد بموجبه شخص بأن يعمل لحساب آخر تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر ، وهي التي أغفلت عنصر التبعية في عقد المقاولة الذي تعرفه المادة ( 645 ) من القانون المدني بأنه " عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئا أو أن يؤدي عملا لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر " . إذاً فالمقاول عامل مستقل يحتفظ بحريته في تنفيذ عمله ووفق إرادته الذاتية . وهو يتحمل المخاطر الاقتصادية لنشاطه . وصاحب العمل يفاوضه على إنجاز عمل معين دون أن يقوده إدارياً . وعقد العمل يتضمن سلطة رب العمل " المستخدم " على شخص " العامل " و "سلوكه" . وهذا ما يخوله بشكل خاص لتحديد ساعات العمل ، وفرض انضباط معين في أداء العمل . أما عقد المقاولة فيتصف من هذه الزاوية بوجوب تطابقه مع شروط ومواصفات تتصل بالغرض المراد تصنيعه أو إنجازه، ولكن دونما سلطة على " شخص وسلوك " العامل المقاول أي دون رابطة التبعية .

والجدير بالملاحظة أن المعايير المذكورة آنفاً والتي تبناها بعض من الفقه وإن كانت غير دقيقة وحاسمة كما هو الحال في معيار علاقة التبعية إلا أن هذا لا يعني أنها مجردة من كل قيمة لأنها كثيراً ما تساعد القاضي على معرفة توافر وعدم توافر عنصر التبعية . محكمة النقض الفرنسية استعانت في العديد من القضايا بمعيار طريقة دفع الأجر بجوار معيار التبعية [1] وفي قضية أخرى حكمت بأنه يجب التفرقة بين ماذا كان الشخص يتلقى أوامر

[1] نقض فرنسي ، الدائرة الإجتماعية . حكم صادر في أول سبتمبر 1961 رقم 4 ص 787 .

لتنفيذ العمل فيكون العقد عقد عمل أم أنه كان يتلقى مجرد توجيهات أو تعليمات بخصوص السير العام للعمل فيكون العقد عقد مقاولة [1] .

## المطلب الثاني
## عقد العمل وعقد الوكالة

عرفت المادة 699 من القانون المدني الليبي الوكالة " بأنها عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل " بينما نجد أن عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه .. ومن هذين التعريفين يتبين وجه الشبه بين العقدين حيث يجتمعان في أن كل منهما يتضمن القيام بعمل لمصلحة شخص آخر . وهذا ما يقتضي التمحيص ، قصد إيجاد المعايير التي تفرق بينهما . وقد حاول الفقه وضعها منذ القدم وطورها إلى أن وصل الى المعيار الحالي الذي يأخذ به القضاء أيضاً وهو الذي تشير إليه النصوص القانونية بالدرجة الأولى كما سنبين .

1- كانت الوكالة في الأصل تؤدى بدون مقابل – تبرعية – لذلك ذهب الفقه قديماً إلى أن معيار التفرقة بين العقدين يكمن في وجود الأجر في عقد العمل وعدم وجوده في عقد الوكالة ، " وهذه التسمية تستمد أساسها من مبادئ القانون الروماني الذي وجد مجالاً للتطبيق في عصر النهضة . لأن الوكالة كانت في القانون الروماني عقدا بين الأصدقاء دون مقابل بينما العامل أجيراً [2] ولكن هذا المعيار لم يعد ذا قيمة لأن الأجر إذا كان غير ضروري في عقد الوكالة [3] فإن ذلك لا يعني الاستغناء عنه كلية وهذا ما نلاحظه ،

---

(1) نقض فرنسي ، الدائرة المدنية 20 يونية 1974 منشور في جـ . س . ب . 1974 رقم 2 ص 3984 .
(2) كامرلينك : المرجع السابق ذكره ص 85 ، مونييه : النظم القانونية .. ذكره فتحي المرصفاوي : المرجع السابق ص 114 .
(3) زهدي يكن : المرجع السابق . الجزء الثالث عشر ص 15 .



حيث تؤدى الأجرة للوكلاء في كثيرٍ من الأحيان وهم بهذا كالعمال تماماً [1] . وقد أشارت المادة 709 من القانون المدني الليبي إلى ذلك عندما نصت :

1- "الوكالة تبرعية ، ما لم يتفق على غير ذلك صراحة أو يستخلص ضمناً من حالة الوكيل 2- فإذا كانت الوكالة بأجر لم يحدد مقداره في العقد قدر القاضي هذا الأجر " .

2- وبعدم التعارض بين المقابل وطبيعة الوكالة ظهر معيار جديد متأثر هو الآخر بالنظرة الرومانية للوكالة وهي أنها – الوكالة – أرفع شأناً وأسمى من العمل لأن موضوعها عمل ذهني بينما عقد العمل محله دائما عملاً يدوياً . إلا أن الفقه هجر هذا المعيار وذلك لعدم اتفاقه مع الأفكار القانونية الحديثة التي لم تعد تقيم وزناً للتفرقة بين العمل العقلي والذهني والعمل المادي من حيث رفعة الأول وانخفاض الثاني [2] .

وبهجرة المعايير المتأثرة بالنظرة الرومانية الغربية للوكالة من حيث علو شأنها على العمل تعمقت الاجتهادات الفقهية لتتبنى معايير تضع في الاعتبار طبيعة العقدين وعناصرهما أي على أسس قانونية :

1- بعض من الفقهاء أقام التفرقة على أساس طريقة أداء الأجر ليسلكوا نفس النهج المتبع في المعيار المميز لعقد العمل عن عقد المقاولة – من حيث الدورية أو من حيث شكل الأجر فبينما هو ثابت في عقد العمل نجده متغيراً في عقد الوكالة .

ولكن هذا المعيار تعرض للنقد لأنه من الثابت أن أجر العامل قد يكون متغيراً إذا تم الاتفاق على أن يكون نسبة معينة بينما قد يتفق في عقد الوكالة على أن تحصل الوكيل على أتعاب ثابتة. لهذا السبب انتقل هذا الاتجاه للبحث عن معيار آخر للتفرقة بين العقدين وكان ذلك على أساس :

---

(1) برانت وكولان : المرجع السابق ذكره ص 391 .
(2) محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ص 115 .

2) اختلاف طبيعة العمل في كل منهما : فالعمل الذي يقوم به الوكيل هو إبرام التصرفات القانونية ، وما يقوم به العامل فهو الأعمال المادية : سواء كانت يدوية أم ذهنية . وقد لقي هذا المعيار ترحيبا من قبل الفقه العربي [1] الذي استند على نصوص القوانين العربية المتأثرة بهذا المعيار في تعريفها لعقد الوكالة فعلى سبيل المثال تنص المادة ( 699 ) من القانون المدني الليبي على أنها " عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل " .

ولكن الواقع أكد على إن محل عقد العمل من الممكن أن يكون عملاً قانونياً ، ثم إن المشرع عندما عرف عقد العمل لم يحدده بالأعمال المادية دون الأعمال القانونية .

لذلك فإذا قضى المشرع في عقد الوكالة بأنها لا ترد إلا على عمل قانوني – دون الأعمال المادية – فليس معنى ذلك أن عقد العمل لا يصلح أن يرد على الأعمال والتصرفات القانونية وبالتالي إذا كان العقد المراد تكييف محله القيام بعمل مادي فإن المسألة لا تحتمل تأويلاً فالعقد ليس عقد وكالة بأي حال [2] . إلا أن المشكلة تثور إذا كان العقد المعروض ينصب على عمل قانوني فقد يكون عقد وكالة بأجر وقد يكون عقد عمل [3] .

(1) إسماعيل غانم : المرجع السابق ص 128 . أنظر كذلك محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ص 120 .

(2) فتحي المرصفاوي : المرجع السابق ص 110 .

(3) " وإذا كان الشخص مكلفاً بالقيام بأعمال قانونية وأعمال مادية في وقت واحد فإنه يجب القول بوجود عقدين ، طالما كان الفصل بين هذين النوعين من الأعمال ممكناً ، ومثال ذلك ربان السفينة الذي يتولى قيادتها ويقوم بإبرام عقد النقل في نفس الوقت ، إذ يكون عاملاً بالنسبة لصفة الأولى ووكيلاً بالنسبة للصفة الثانية ، وكذلك الأمر إذا جمع شخص واحد بين صفتي المدير العام لإحدى الشركات والمدير الفني لها إذ يكون وكيلاً بالنسبة للصفة الأولى وعاملاً بمقتضى الصفة الثانية ويترتب على هذا أنه يجوز عزله من منصبه كمدير عام ووفقاً لأحكام عقد الوكالة .

بينما لا يؤثر هذا على صفته كمدير فني لأنه يتمتع بالضمانات التي يقررها قانون العمل للعمال فيما يتعلق بإنهاء عقد العمل " عبد الودود يحيى : المرجع السابق ص 137 و 138 ، أنظر أيضاً إسماعيل غانم المرجع السابق فقرة 76 .



إذاً ونظراً لعدم كفاية – دقة – المعيار المستند من طبيعة العمل للتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة ، كان لابد للفقه أن يلجأ الى معيار آخر للتفرقة بين العقدين ، وقد وجد الفقه هذا المعيار في عنصر التبعية وهو المميز الحقيقي لعقد العمل فطالما كان القائم بالعمل خاضعا لإشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل في أدائه للعمل ومحاسبته على طريقة الأداء ومراقبته فيها وقت تنفيذ العمل محل التعاقد كان العقد عقد عمل ، ولا يحول دون هذا الوصف أن يكون موضوع العقد هو إبرام التصرفات القانونية .

فالبائع وأمين الصندوق ، والخادم في بعض مهامه والمدير التجاري ، وغيرهم من العمال إنما يقومون بأعمال قانونية لصالح صاحب العمل ، فهم مفوضون من قبله ، وبمقتضى عقد العمل وطبيعة العمل للقيام بهذه التصرفات ، ولكنهم في وضع تابع لتوجيهاته ويخضعون لسلطته الإدارية .

فالمدير التجاري في مؤسسة صناعية مثلاً كثيراً ما يفوض بالاتصال والتفاوض وإبرام الصفقات باسم المؤسسة التي يعمل بها ، ولكن وفق التعليمات التي تم تزويده بها .

وأما إذا كان موضوع العقد هو إبرام التصرفات القانونية لحساب شخص آخر ، ومن يقوم بالعمل يتمتع بحريته واستقلاله في أدائه لمهمته ولا يخضع إلا لتوجيهات عامة من الطرف الآخر فإن العقد يعتبر وكالة .

لذلك فإن محصلي الشركات ( شركات المياه ، والغاز ، والكهرباء ، والنقل العام وغيرها ) – والباعة في المنشآت والمحال التجارية هم عمال وليسوا وكلاء بالرغم من قيامهم ببعض التصرفات القانونية لحساب هذه الشركات والمنشآت لأن تبعيتهم لصاحب العمل قائمة من حيث الإشراف التام الذي يظهر في تحديد أوقات العمل و طريقته ومراقبته لهم أثناء أدائه ومن حيث النشاط الذي وضع في خدمته وتحت إدارته [1] .

(1) حسن كيرة : المرجع السابق ص 150 ، محمد لبيب شنب : المرجع السابق ص 68 .

أما طائفة الوسطاء : كالطوافين والممثلين التجاريين ، والجوابين ومندوبي شركات التأمين وغيرهم من الوسطاء – وعمل هؤلاء هو البحث عن عملاء للشركة أي أنهم يتوسطون لعقد صفقات وإبرام عقود عمل لحساب صاحب عمل أو أصحاب أعمال متعددين – فقد اعتبرهم المشرع عمالاً إذا كان هؤلاء الأشخاص في حالة تبعية قانونية لمن يؤدى العمل لحسابه حيث تنص المادة 675-1 من القانون المدني " تسري أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين ، والممثلين التجاريين ، والجوابين ومندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة أرباب الأعمال مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب الأعمال وخاضعين لرقابتهم " .

إذاً فعنصر التبعية هو الذي يخضع علاقات هؤلاء لأحكام عقد العمل ولا يؤثر في هذه التبعية أن يعمل الوسيط لدى رب عمل واحد أو لدى عدد من أرباب الأعمال ، كما لا أهمية في هذا لطريقة تحديد الأجر فيستوي أن يكون مأجوراً نظير مبلغ ثابت شهري مثلاً أو أن يكون مأجوراً بطريق العمالة أو عن طريق حصوله على نسبة معينة من كل صفقة يتوصل إلى عقدها ، ففي كل الحالات يعتبر عاملاً إذا توافرت رابطة التبعية بينه وبين من يؤدى العمل لحسابه .

أخيراً يثور أحياناً اللبس في عقد واحد تتداخل فيه الأعمال وقد تتعدد بحيث يكون بعضها أعمال وكالة وبعضها الآخر أعمال عقد عمل ، وخير مثال على ذلك المحامي المتعاقد مع شركة على رفع قضاياها أمام المحاكم وعلى أن يكون لها مستشاراً قانونيا في سير أعمالها .

نلاحظ هنا ازدواجية في الأعمال فهو وكيل عندما يمثل الشركة أمام المحاكم ، وهو في نفس الوقت يؤدي عملاً مهنياً عبر الاستشارات التي يقدمها عن سير أعمال الشركة . وباعتبار أن العقد الواحد لا يمكن أن يتجزأ



ولا يمكن أن يحمل صفتين بآن واحد فإنه لابد من تكييفه وإعطائه وصفاً أي لابد من ترجيح إحدى الصفتين .

بعض من الفقه الغربي وحتى العربي يرى في مثل هذه العقود ذات الأعمال المختلطة ضرورة التدقيق إلى ما يشغله كل عمل في مثل هذه العقود من حيز ونطاق أثناء تنفيذ العقد فاذا كان لأعمال التمثيل الغلبة أي الأكثر تواتراً سمي العقد عقد وكالة وبالعكس إذا كانت أعمال المشورة هي الغالبة في تنفيذ العقد أعتبر العقد عقد عمل [1] .

إن معيار أهمية العمل الذي يقوم به المحامي والذي نادى به هؤلاء يؤدي إلى صعوبة الاهتداء إلى تكييف العقد ويجعل القاضي أمام إشكالية هو في غنى عن التدقيق فيها ، اللهم إلا إذا كان القصد من ذلك أن المشورة التي يقدمها المحامي عن سير العمل هي من التصرفات التي تحقق فيها التبعية وبالتالي يعتبر عاملاً ، وإن في التمثيل لا تتحقق التبعية ليعتبر المحامي وكيلاً .

## المطلب الثالث

## عقد العمل وعقد الشركة

عرفت المادة 494 من القانون المدني الليبي الشركة بأنها " عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع اقتصادي بتقديم حصة من مال أو من عمل لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح " .

ومن هذا التعريف يتضح أن التمييز بين العقدين من الناحية النظرية أسهل بكثير من التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة أو الوكالة مثلاً . فعقد الشركة يجعل الشركاء مبدئيا على قدم المساواة ولا يستحق الشريك أي أجر عن إدارته ما لم يكن الاتفاق على الأجر صريحاً .

(1) فؤاد دهمان : المرجع السابق ص 211 . راجع كذلك كاميرلنك : المرجع السابق ذكره ص 86 و 87 .

كما إن نية المشاركة والمتمثلة في الحالة النفسية المسيطرة على الشـركاء والهادفة إلى إنجاح الغرض من قيام الشركة ليست هي نفس النية المعقـودة بين الأجراء ورب العمل من أجل الإنتاج. ولكن الواقع العملي أثبت إن عقد الشركة لا يكون دوماً بهذا الوضع ، حيث تواجه إشكالات تطبيقية له يـدق فيها التفريق بينه وبين عقد العمل ، وعلى سبيل المثال يرد الالتباس والتداخل عندما تتفق أطراف عقد الشركة على أن يقدم بعضها المال وبعضها الآخـر العمل فقط كما هو الأمر في شركات المضاربة مما يجعل هذا الأخير قريبـاً من مركز العامل . ثم إن كلاً من العقدين يفترض دوما التعاون بين أطرافـه مما يجعل من شخصية المتعاقد – العامل أو الشريك – محل اعتبار بدرجات متفاوتة ليترتب عن ذلك نتائج متقاربة في كل من العقدين منها على سـبيل المثال انتهاء العقد بوفاة العامل في عقد العمل أو بوفاة الشريك في شـركات الأشخاص .

وبسبب هذه الضرورة العملية اجتهد الفقه والقضاء في البحث عن معيـار واضح للتفرقة بين العقدين :

البعض ينطلق من مبدأ تحمل تبعة الخسائر كمعيار للتفرقة حيث يرون أن صفة الشريك تقتضي حكماً تحمل جانباً من الخسائر عملاً بنص المادة 494 . ولكن لا يوجد ما يمنع أن يتحمل العامل بنصيب من هذه الخسـائر خاصـة عندما يكون متفقاً على حصوله – زيادة عن أجره المحدد – على نسبة مئوية من الأرباح ولا يحقق المشروع أرباحاً في سنة ما . أو أن يفشل المشـروع فيفقد العامل حقه – عملا – في الحصول على أجره ، أو حالة بعض المهـ[ـن] التي يتحرك فيها تحمل عبء بعض الأخطار كالغرق ، والسرقة على عاتق العامل . وبالرغم من أن هذا المعيار ليس دقيقا للغاية إلا إننـا لا نستطيع تجاهله ، وبعض من الفقه يعتبره معياراً مساعداً أي تبقى له بعض المظاهر الصحيحة في توصيف العقد وتمييزه أهمها أنه في حالة عدم تحقيق أربـاح في الشركة فإن الشريك لا يحصل على شئ في حين يحصل العامل – قانوناً – على أجره المتفق عليه أو على الأقل على الحد الأدنـى للأجـر المقـرر قانوناً . ومن جهة أخرى فإنه يكفي لكي تتحقق للشريك صفتـه هـذه " أن تتحقق مشاركته في تحمل الخسارة ولو بطريق غير مباشـر ، لذلـك رأت محكمة النقض الفرنسية بأن الشريك الذي يقدم حصه عمل تبقـى لـه هـذه الصفة رغم ادعائه بعدم المساهمة في تحمل الخسـائر ، باعتبـار أن هـذه المساهمة قد تحققت فعلاً بفقدانه قيمة حصة العمل التـي أداهـا " [1] لتلـك الاعتبارات وغيرها كان من الضروري البحث عن معيار أكـثر وضوحـاً يفصل بين الشريك والعامل . وقد وجد الفقه و القضاء هذا المعيار في مبـدأ التبعية القانونية . ويتميز العامل – وفقاً لهذا المعيار – عن الشريك بخضوع الأول لتبعية رب العمل بما تتطلبه من حق للرقابـة والإشـراف والتوجيـه والطاعة في أداء العمل ، وتخلف هذه التبعية القانونية في الشريك وهذا أمـر طبيعي ، لأن نية المشاركة AFFECTIO SOCIETATIS – وهي أساس عقد الشركة – تقوم على مبدأ المساواة بين الشركاء وتتلاشى عندما يتبع أحدهـم الآخر [2] .

لذلك فإن العمال الذين يحصلون على نسبة من الأرباح لا يعـدون مـن الشركاء إذا وجد ما يدل على توافر التبعية القانونية لأنه ليس لطريقة دفـع الأجر أي أثر في تكييف العقد ، والحصول على نسبة من الأرباح لا دخل له في التمييز بين العقدين – العمل والشركة – لأنه يعد صـورة مـن صـور الأجر التي أصبحت متداولة في الآونة الأخيرة [3] ، وهذا مـا ذهـب إليـه القضاء الغربي وكذلك العربي عندما اعتبر عقد العمل لا عقد شـركة حالـة

---

(1) نقض مدني فرنسي : مارس 1933م . جـ . س . ب .1934 رقم 3510 .

(2) وقد قضي تطبيقيا لهذا المعيار " أنه إذا كان من الثابت أن الطرفين يعملان معاً على قدم المسـاواة وأنهمـا يتخذان معاً القرارات الخاصة بإدارة المشروع فإن ما يربطهما هو عقد شركة وليس عقد عمل " نقض تجـاري فرنسي مارس 1963م ، ذكره كاميرلنك : المرجع السابق ذكره ص 95 .

(3) أصبح من المتداول الآن في معظم دول العالم أن للعمال نصيب في الأرباح وحق في الاشـتراك في الإدارة بقوة القانون ، وقد حصل ذلك في ليبيا أيضاً عبر قانون رقم 12 لسنة 1973م أي في الفترة ما قبل الزحـف على المشاريع في 1978م.

التحاق شخص بخدمة شركة متقلداً وظيفة مسئول عن إحدى إداراتها مقابل حصوله على نسبة من صافي أرباح هذه الإدارة ، عندما يتضح من نصوص العقد أنه ملزم بإتباع جميع الأوامر والتعليمات التي تصدر إليه من الشركة وفي حالة تقصيره يمكنها إخضاعه للسلطة التأديبية أو حتى الاستغناء عن خدماته وفصله (1) . وبخلاف ذلك فإن القضاء الليبي حكم بأن انفراد أحد الأشخاص بإدارة الأرض الزراعية دون أي تدخل من المتعاقد الآخر معه في مقابل أن يقدم له نصف المحصول يعد نافيا لصفة التبعية ، ولا يعد العقد في هذه الحالة عقد عمل (2) .

## المطلب الرابع
## عقد العمل وعقد الإيجار

كان القانون الروماني ينظر إلى العمل على إنه من الأشياء أو الخدمات التي يمكن أن يرد عليها عقد الإيجار وقد ظهر أثر هذا الاتجاه في القانون المدني الفرنسي وكذلك القانون المدني المصري القديم حيث تضمن الفصل المخصص للإيجار النصوص الخاصة بعقد العمل تحت عنوان إيجار الأشخاص وأهل الصنائع . ولا يخفى ما في هذا الجمع للأشياء والأشخاص كمحل لعقد واحد من خطأ وتأثر بتلك النظرة الرومانية القديمة التي كانت تحتقر العمل وتقصره فقط على العبيد .

ولكن هذه النظرة إلى عقد العمل أصبحت مهجورة تماماً في الوقت الحاضر للفارق الكبير بين عقد الإيجار الذي يرد على الانتفاع بشيء مادي

---

(1) وهذا ما قضت به المحاكم الفرنسية : أنظر الأحكام الصادرة في هذا الشأن والتي ذكرها الأستاذ كامولك في المرجع السابق ذكره ص 90 .
– نقض مصري 3 مارس 1973م ذكره حسن كيرة : المرجع السابق ذكره ص 180 .

(2) حكم صادر من محكمة استئناف بنغازي في 20 مايو 1969م ، ذكره فتحي المرصفاوي : المرجع السابق ص 128 .



وعقد العمل الذي يرد على العمل الإنساني الذي لا يمكن فصله عن شخص العامل (1) .

وإذا كان المشرع الحديث قد فرق بين عقدي العمل والإيجار تفرقة تشريعية في المسميات والأحكام ، إلا أنه توجد هناك حالات في العمل قد يختلط فيها عقد العمل بعقد الإيجار ، مما يستلزم معه إجراء تكييف للعقد ومن هذه الحالات :

1) شخص يقدم مالاً لآخر ويقوم هذا الأخير بعمل يتصل بهذا المال فيدق تكييف العقد عندئذ ، هل هو عقد إيجار أم عقد عمل ؟ ومن أمثلة ذلك ، العلاقات التي تنشأ بين شركات سيارات الأجرة وسائقي هذه السيارات . إذ قد يتفق أحياناً على أن يتسلم السائق السيارة ويدفع للشركة أو لمالك السيارة مبلغاً محدداً ويحتفظ لنفسه بما يزيد عن هذا المبلغ ، أو أن يأخذ لنفسه نسبة مئوية معينة من إيراد السيارة ويدفع الباقي لمالكها ، وفي مثل هذه الحالات هل يعتبر السائق مستأجراً للسيارة مقابل ما يدفعه للمالك أم يعتبر عاملاً عنده مقابل ما يتقاضاه من إيراد السيارة ؟ .

وحتى نكيف هذه العلاقة فإن الأمر يتطلب البحث عن القصد الحقيقي للمتعاقدين أي مدى توافر معيار التبعية القانونية من عدمها هو الذي سيساعد على معرفة وصف العقد بأنه عمل أو إيجار . فإذا كانت الشركة تسلم السيارات لهؤلاء السائقين لتسترجعها منهم عقب العمل في وقت معين ، وتزودهم بالوقود وتتحمل كل المصاريف الخاصة بالإصلاحات اللازمة فهذا يدل على توافر معيار التبعية وتعتبر العقود التي تربط هؤلاء السائقين بالشركه عقود عمل (2) .

أما إذا استلم السائق السيارة من المالك ليحتفظ بها طوال مدة العقد ثم يتولى هو بنفسه الإنفاق على ما تحتاجه من وقود وإصلاحات ، دون أية

---

(1) عبدالودود يحي : المرجع السابق ص 133 و 134 .

(2) استئناف القاهرة : هيئة التحكيم في 1956/10/13 مدونة الفكهاني . 1/12 رقم 151 ص 213.

رقابة أو إشراف من مالكها فإن العقد هنا هو عقد إيجار وذلك لعدم توافر عنصر التبعية .

2) ومن الصور العملية التي يثور فيها اللبس بين عقد العمل وعقد الإيجار حالة قيام أحد الطرفين بتأدية عمل معين للطرف الآخر ، نظير قيام الأخير بتمكين الأول من الحصول على منفعة شيء مملوك له . مثال ذلك بواب العمارة أو المسكن الذي يقيم في نفس المبنى الذي يحرسه ، هنا يجب التفرقة عما إذا كان الغفير يسكن بالمجان أم لا . فإذا كان هذا الأخير يشغل المسكن بالمجان . فهذا يعتبر امتيازاً عينياً يقدم مقابل قيامه بالعمل . لنكون هنا بصدد عقد واحد هو عقد العمل وأما إذا كان العامل يدفع أجراً فإننا نكون أمام عقدين أحدهما عقد عمل والآخر عقد إيجار للمسكن ، إلا أن عقد الإيجار في هذه الحالة يكون تابعاً لعقد العمل ، فإذا انتهى هذا العقد الأخير انتهى معه عقد الإيجار [1] . ولاشك أنه وللوصول إلى التكييف الصحيح يجب الرجوع إلى القصد الحقيقي للمتعاقدين والتأكد عما إذا كان العامل - البواب - خاضعا لإشراف ورقابة المالك .

[1] ريفيرو وسافاتييه : المرجع المذكور ص 282 " إذا كان انتفاع العامل بالمسكن ينتهي حتماً بإنهاء عقد العمل سواء أكان العامل يدفع أجرة أم لا فإن مايثور من منازعات بشأن إخلاء المسكن لا يخضع لنفس المحكمة في الحالتين ، فإذا كان المسكن بالمجان ، فإن طلب إخلائه يكون من اختصاص محكمة شئون العمال باعتباره نزاعاً ناشئاً عن عقد العمل، وأما إذا كان العامل يدفع أجرة فإن النزاع بشأن المسكن يعتبر نزاعاً ناشئاً عن عقد إيجار ويخضع لمحكمة الإيجارات " إسماعيل غانم : المرجع السابق ص 126 و 127 : وهو ما ذهب إليه القضاء الفرنسي ، حكم لمحكمة السين في 2 نوفمبر 1955م ذكره كاميرلنك : المرجع السابق ذكره .



# الفصل الثاني

# أركـــان عقـــد العمـــل

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية التي تبرم دون إتباع شكل معين [1] ، فهو في إبرامه خاضع للقواعد العامة المتعلقة بالعقود والتي تتم وفق المبادئ التقليدية للقانون المدني [2] والأصل أن المتعاقدين لهما الحرية في تحديد شروط العقد وتنظيم تفصيلاته ، ولا يحد من سلطتهما في ذلك ألا عدم مخالفة القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام . إلا أنه من النادر جداً أن ينظم المتعاقدان في العقد كل التفصيلات المتعلقة بالعمل كمواعيد العمل ، ومواعيد دفع الأجور ونظام الترقيات والعلاوات ...الخ فالغالب ألا يشمل الإتفاق إلا العمل والأجر وأحياناً المدة أما الجزئيات الباقية فتتضمنها لائحة النظام الأساسي للعمل بالمنشأة [3] ولكن إذا لم يقبل الشخص الشروط التي

[1] كما نصت على ذلك المادة 676 من القانوني المدني " لا يشترط في عقد العمل أي شكل خاص ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك " .

[2] كاميرلنك : المرجع السابق ذكره ص 165 .

[3] انظر ما كتب حول لوائح العمل الداخلية في الفصل الأول من الباب الأول .

يطرحها رب العمل فإن العقد لا ينعقد أصلاً [1] . هذا وسنتناول بالشرح العناصر الأساسية كل في موضعه .

## المبحث الأول
## الأركان الجوهرية لعقد العمل

ينص الفصل الأول من الباب الأول من القانون المدني على الأركان اللازمة لصحة الالتزامات الناشئة عن التعبير عن الإرادة والتي تتمثل في أهلية الالتزام وتعبير صحيح عن الإرادة يقع على العناصر الأساسية للالتزام وشئ محقق يصلح لأن يكون محلاً للالتزام وسبب مشروع له [2] .

وعقد العمل كبقية العقود المدنية يحتم وجود نفس الأركان وإلا كان باطلاً ، فالأهلية ، والرضاء ، والمحل ، والسبب شروط جوهرية ولا يهم بعدها عما إذا كان العقد كتابياً أم شفوياً ، لمدة محددة أو غير محددة [3] ، وإذا كان المحل ، والسبب لا يثيران أية خاصية بالنسبة لعقد العمل فإن الأهلية والرضا يستلزمان شرحاً أوسع .

---

(1) طرابلس الابتدائية ، 30 أكتوبر 1965 ، رقم 476 – 65 ، أيده استئناف طرابلس 6 أكتوبر 1966 رقم 12 / 13ق : حيث لم يقبل المدعي العرض الذي تقدم به صاحب العمل وبالتالي لم ينعقد أي عقد عمل بينهما : ذكره محمد عبدالخالق عمر : المرجع السابق ص 144 .

(2) السنهوري : الجزء الأول ص 149 .

(3) الفكهاني : المرجع السابق ص 9 .



"الأركان الجوهرية لعقد العمل"

## المطلب الأول
## أهليـة المتعاقديـن

من الشروط الأساسية لصحة عقد العمل وهو في هذا كغيره من العقود أن يكون كل من طرفيه أهلاً للتعاقد طبقاً لأحكام القانون وبالعودة للنصوص التشريعية نجدها قد فرقت بين أهلية صاحب العمل وأهلية العامل .

### أولاً : أهلية صاحب العمل

قانون العمل لا يتضمن أحكاماً خاصة بأهلية صاحب العمل لإبرام العقد ، لذلك تطبق القواعد العامة في شأن الأهلية . ويعد صاحب العمل كامل الأهلية إذا بلغ سن الثامنة عشرة .

ولكن إذا بلغ هذا الأخير سن الخامسة عشرة ، وأذن له في تسلم أمواله لإدارتها كانت عقود العمل التي يبرمها في الحدود المتعلقة بإدارة هذه الأموال صحيحة .

والمشرع أجاز للولي أو الوصي بعد موافقة المحكمة المختصة أن يأذن لمن وصل السن المذكورة بإدارة كل أمواله أو جزء منها . ولذلك أعتبر هذا الصغير المأذون له بإدارة أمواله كامل الأهلية فيما أذن له في التصرف فيه ( المادة 6 من القانون رقم 17 لسنة 1992 بشأن أحوال القاصرين ومن في حكمهم ) [1] .

وقد اشترط القانون المذكور على الصغير المأذون له في إدارة أمواله أن يقدم للمحكمة المختصة حساباً سنوياً عن تصرفاته ويؤخذ عند النظر فيه رأي الولي أو الوصي أو القيم ( المادة 7 ) .

---

(1) الصادر في 1992/11/28م ، الجريدة الرسمية ، السنة 30 العدد 36 ص 1249 .

ولكن إذا قصر المأذون له في إدارة أمواله أو في تقديم الحساب السنوي عنها إلى المحكمة المختصة أو أساء التصرف في إدارتها أو قامت أسباب يخشى معها على بقاء الأموال في يده ، جاز للمحكمة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب النيابة العامة أو أحد ذوي الشأن أن تحد من الإذن أو تلغيه بعد سماع أقوال المأذون له ( المادة 8 ) .

أما الطفل الصغير غير المميز فإن تصرفاته تكون باطلة بطلاناً مطلقاً ( المادة 110 من القانون المدني ) .

## ثانياً : أهلية العامل

قبل إصدار القانون المتعلق بتعديل سن الأهلية القانونية [1] خرج المشرع العمالي عن القواعد العامة فيما يتعلق بأهلية العامل لإبرام عقد العمل لأن الأخذ بهذه القواعد سيؤدي إلى حرج كبير في العمل خاصة وأن في غالب الأحيان يعمل الشباب وهم دون سن الحادية والعشرين . لذلك أجاز للعامل إبرام عقد العمل دون حاجة إلى إذن من وليه أو وصية حيث نصت ( المادة 23 ) من قانون العمل أن العامل الذي يبلغ من العمر 18 سنة له أهلية إبرام العقد .

أما الحدث الذي تقل سنه عن الثامنة عشر ، وبلغ الخامسة عشرة من العمر فإن وليه أو وصيه هو الذي يقوم بإبرام العقد نيابة عنه وهذا ما يستشف من نص ( المادة 17 ) من قانون العمل [2] .

أما إذا قام الحدث – أقل من 18 سنة – بإبرام العقد بنفسه فإن القواعد العامة في القانون المدني هي التي تحكم هذه المسألة وبالتالي فإن عقده يكون

(1) القانون رقم 17 لسنة 1992م الصادر في 1992/11/28 والمتعلق بتنظيم أحوال القاصرين ومن في حكمهم . الجريدة الرسمية ، السنة 30 العدد 36 ص 1249 . هذا القانون عدل سن الأهلية القانونية من إحدى وعشرين سنة الى ثمانية عشرة سنة .

(2) وإن كان نص المادة يتعلق بعقد التدريب المهني .



قابلاً للإبطال لمصلحته ويزول الحق في الإبطال إذا أجاز وليه أو وصيه العقد . أو إذا أجازه الصغير ذاته بعد بلوغه سن الرشد .

ولكن إذا كان ذلك الحدث قد تعاقد بنفسه وفي تعاقده هذا ينزل عن الحد الأدنى لسن العمل وهي الخامسة عشرة ، فإن تصرفه يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً ، وسبب البطلان هنا لا يرجع إلى قواعد الأهلية ، وإنما لأن العقد قد خالف نصاً من نصوص قانون العمل .

حيث تنص ( المادة 92 ) بعدم جواز استخدام الأحداث أو السماح لهم بدخول أمكنة العمل قبل بلوغهم سن الخامسة عشرة [1] .

## المطلب الثاني
## مضمون وصحة التراضي على عقد العمل

الرضا كما يقول الكثير هو العقد نفسه يعطيه القوة الكافية لوجوده ، وهو يتمثل في عقد العمل – كبقية العقود الأخرى – في تبادل الطرفين للإرادتين المتطابقين مع عدم الإخلال بالمقتضيات القانونية التي تحرم إبرامه ويصدر الإيجاب عادة من صاحب العمل أو وكيله ، ويختلف الإيجاب عن مجرد الإعلان أو النشر عن طلب عمال ، فالإيجاب لا يتوافر إلا إذا كان موجهاً إلى شخص معين بالذات ويتضمن المسائل الجوهرية للعقد كطبيعة العمل والأجر . أما الإعلان فهو مجرد دعوة إلى التفاوض ومن ثم يستطيع صاحب العمل أن يجري مقابلة مع المتقدمين للعمل لاختيار أفضل العناصر ، ويمكنه رفض التعاقد دون إبداء الأسباب ، إلا أنه ينبغي خلو سلوك صاحب العمل من أي محالفة لمبدأ حرية العمل كالتفرقة العنصرية بسبب الجنس أو اللون أو الانتماء السياسي أو النقابي .

(1) عند الاختلاف في تقدير سن الحدث فيجب الاعتماد على شهادة الميلاد أو أية وثيقة رسمية أخرى فإذا لم توجد وجب تقدير السن بواسطة الطبيب الحكومي ( المادة 92 . فقرة 2 من قانون العمل ) .

ونلاحظ أن المادة 676 من القانون المدني تنص على أنه " لا يشترط في عقد العمل أي شكل خاص ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك " وهذا معناه أن عقد العمل في نظر القانون المدني عقد رضائي يتم بمجرد تلاقي الارادتين الصحيحتين ولا يشترط فيه شكل معين .

كما نلاحظ أيضاً أن ( المادة 23 ) من قانون العمل تقول " ويجب أن يتضمن عقد العمل البيانات والشروط الجوهرية وعلى الأخص ما يأتي :

1) أسم صاحب العمل ومكان العمل .

2) أسم العامل ومؤهلاته ومهنته ومحل إقامته .

3) نوع العمل المطلوب على وجه التحديد .

4) الأجر المتفق عليه وكيفية وأوقات دفعه ، وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها .

إلا أن ذكر هذه الشروط ليس معناه أن عقد العمل قد أصبح شكلياً ، وإن تخلف شرط منها تكون نتيجته البطلان . فالمادة 23 تتحدث عما يجب أن يتضمنه العقد لرفع الجهالة بالنسبة لأحكامه لأن المشرع لو قصد عند تخلف أحد البيانات سيكون العقد باطلاً لذكر ذلك صراحة .

إذاً فعقد العمل يتم بتوافق الارادتين الصادرتين من العامل وصاحب العمل ويكفي أن يكون الاتفاق قد تم على العناصر الجوهرية وهي الأجر ، والعمل، والمدة .

## أولا : التراضي عن الأجر

يجب أن يتفق الطرفان على تحديد الأجر ، وإذا لم يتفقا على ذلك ولم يرد ذكر للأجر فإنه يفترض أن الخدمة بأجر حيث تنص ( المادة 680 ) من القانون المدني على أنه " يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان



قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به أو عملاً داخلاً في مهنة من أداه " [1] .

وعند سكوت العقد عن تحديد الأجر فإنه وفقاً للمادة 681-1 من القانون المدني وجب الرجوع إلى العقود الجماعية أو لوائح المصنع فإذا لم يكن ذلك ممكناً استحق العامل ما هو مقدر للعمل من ذات النوع لدى صاحب العمل [2] . فإذا كان ذلك متعذراً كان الأجر على أساس عرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدى فيها العمل [3] فإذا كان ذلك متعذراً تولى القاضي تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة .

## ثانيا : التراضي عن العمل

الأصل أن طرفي العقد هما اللذان يتوليان تحديد العمل الذي يلتزم العامل بأدائه لحساب صاحب العمل ، وهذا كما ذكرنا قد يكون عقلياً أو يدوياً ، فنياً أو كتابياً ، حركياً أو حتي سلبياً . ولكن التساؤل يثار عندما يغفل الطرفان المتعاقدان عن تعيين العمل في العقد ، تجيب الفقرة الثانية من المادة 681 من القانون المدني " ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها وفي تحديد مداها " ويقصد بذلك الرجوع إلى الضوابط المذكورة في الفقرة الأولى من نفس المادة التي تتناول تحديد الأجر .

(1) ومن أمثلة الأعمال التي جرت العادة على التبرع بها : الأعمال التي يقوم بها الفلاحون لبعضهم البعض على سبيل التعاون .

(2) عبد الودود يحيى : المرجع السابق ص 85 . وحسن كيرة : المرجع السابق ص 203 .

(3) يلاحظ عبد العودة إلى المراجع العربية أن الكثير من الكتاب قد انتقد النص على عرف المهنة وعرف الجهة سوياً لأن الجمع بينهما أمراً متعذراً عقلاً . ويقترح البعض الرجوع إلى عرف المهنة أو عرف الجهة ، والبعض يرى المقصود هو عرف المهنة في جهة معينة أنظر محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ذكره ص 87 . عبدالودود يحيى : المرجع السابق ص 85 . حسن كيرة : المرجع السابق ص 203 . محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق ص 146 .

وينتقد الشراح هذا الحكم قائلين " إن القاعدة التي وصفها النص غير مفهومة ، إذ أن تحديد نوع الخدمة بغير إرادة المتعاقدين وبالرجوع إلى العرف أو إلى تقدير القاضي أمر غير مقبول . ويتساءلون عن كيفية كشف العرف لنوع العمل وكذلك كيفية تحديد العدالة له . ويرون إمكان قصر تطبيق النص على بيان وتحديد مدى الخدمة ولكن لا يمكن ذلك لنوع الخدمة . لأن نوع الخدمة يتم تحديده بإرادة المتعاقدين وهذه تكون في غالب الأحيان صريحة كما يمكن أن تكون ضمنية . والإرادة الضمنية تكشف عنها ظروف التعاقد كحرفة العامل أو نوع نشاط المشروع ، وإذا تعذر تحديد ذلك فإن العقد يكون باطلاً لعدم التراضي على أحد عناصر العقد الرئيسية هو عنصر العمل أي نوع العمل .

## ثالثاً : التراضي عن المدة

تنص ( المادة 25 ق.ع ) على إنه " يجوز أن يبرم عقد العمل لمدة محدودة أو بعمل معين كما يجوز أن يكون غير محدد المدة ، فإذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون الاتفاق على تجديده أعتبر ذلك تجديدا للعقد لمدة غير محددة ، وإذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين ، وكان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه أعتبر العقد قد تجدد للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى .

ومع ذلك إذا كان العقد لمدة معينة سواء حددت في العقد أو كانت ناتجة عن طبيعة العمل فلا يجوز أن تزيد تلك المدة على خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة يصبح العقد بعدها غير محدد المدة " .

من فحوى النص نستنتج أن عقد العمل إما أن يكون محدد المدة أو يكون لمدة غير محددة .



## أ- عقد العمل محدد المدة :

العقد المحدد المدة هو الذي يحدد طرفاه لانتهائه تاريخ معين أو نهاية فترة معينة كأسبوع أو شهر أو سنة أو موسم معين ، ويعتبر عقداً محدد المدة كذلك العقد الذي يستخدم فيه عاملاً مؤقتاً محل عامل آخر أثناء مرضه أو أدائه الخدمة العسكرية . والعقد الذي يبرم لأداء عمل معين سينتهي بانتهاء العمل الذي أبرم من أجله يعتبر عقداً محدد المدة ولو لم يعين فيه تاريخ انتهائه . فالعقد المحدد المدة إذاً أما أن يكون عقداً محدداً بمدة معينة أو بإنجاز عمل معين .

وبينت المادة المذكورة أنه لا يجوز أن تزيد مدة العمل محدد المدة عن خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ، ويصبح العقد بعدها غير محدد المدة .

وهذا معناه أنه إذا كانت مدة عقد العمل لأكثر من خمس سنوات فإنه يكون بحكم القانون لمدة خمس سنوات ، وبانقضاء السنوات الخمس دون الاستمرار في تنفيذه ينتهي العقد بغير حاجة لإجراء آخر ، ولكن إذا استمر تنفيذه بعد مضي الخمس سنوات فإنه يتحول إلى عقد غير محدد المدة .

أما إذا كان عقد العمل محدداً لمدة خمس سنوات وجاء اتفاق الطرفين على تجديده لمدة خمس سنوات أخرى ، فإنه ينتهي بانتهاء الخمس سنوات الجديدة بغير حاجة إلى أي إجراء .

ولكن إذا استمر تنفيذه بعد انقضائها فإنه يصبح عقداً غير محدد المدة ، والسبب في ذلك يعود إلى أن العقد محدد المدة لأكثر من خمس سنوات يعتبر قيداً على الحرية الشخصية .

ب- **عقد العمل غير محدد المدة :**

وهو أكثر أنواع العقود انتشاراً ، ويجوز أن يكون العقد غير محدد المدة في الحالات الآتية

أ- عندما لا تحدد مدة العقد صراحة أو ضمناً ، ويكون العقد محدداً ضمناً عندما يكون لتنفيذ عمل معين أو عمل موسمي مثلاً .

ب- عندما يكون العقد محدداً إلا أنه يتضمن شرطاً يخول كلاً من العقدين أن ينهيه بإخطار قبل انقضاء مدته .

ج- عندما يستمر المتعاقدان في تنفيذ العقد المحدد المدة بعد انقضاء مدته .

أما إذا تحدد العقد لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات فإنه يجوز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات أن ينهي العقد دون تعويض شريطة إبلاغ رب العمل برغبته في الإنهاء قبل ستة أشهر ( المادة 677 – 2 ق . مدني ) .

ومن خلال هذا النص يتضح أن المشرع يحرم العقود الأبدية لأن فيها مصادرة خطيرة لحرية العامل .

وقد اعتبر المشرع أن خمس سنوات هي المدة المناسبة وأنها لا تشكل خطورة على حياة وحرية العامل ، مع ملاحظة أن العامل وحده هو الذي يستفيد من تلك الحماية ، وعلى سبيل المثال إذا كان العقد لمدة عشر سنوات فإن المشرع أعطى الحق للعامل فقط أن ينهيه بعد مرور خمس سنوات شريطة أن يعطي لرب العمل مهلة لا تقل عن ستة أشهر . أما صاحب العمل فإنه يلتزم بمراعاة مدة العشر سنوات إلى نهايتها .

ويعطي المشرع من خلال نص ( المادة 46 ) الحق لطرفي العلاقة إذا كان العقد غير محدد المدة فسخه بعد إنذار الطرف الآخر بكتاب مسجل مصحوب بعلم وصول قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيرهم من العمال .



وإذا كان الفسخ من قبل صاحب العمل فعليه أن يمنح العامل طوال مدة الإنذار – 30 يوماً أو 15 يوماً حسب الأحوال – فترة لا تقل عن ساعتين من ساعات العمل الفعلية وذلك للبحث عن فرصة عمل أخرى ، أما إذا ألغي العقد بغير مراعاة مدة الإنذار ألزم من فسخ العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإنذار أو الجزء الباقي منها كما سنبين عند الكلام عن إنهاء العقود غير المحددة المدة .

## المبحث الثاني

## خلو العقد من العيوب

يظل عقد العمل صحيحاً طالما لم يكن مشوباً بأي عيب من عيوب الرضا – وهي الغلط ، والتدليس ، والإكراه ، والاستغلال – وقانون العمل لا يتضمن بالنسبة لعيوب الرضا أحكاماً خاصة بعقد العمل لذلك تطبق الأحكام التي تسري على جميع العقود .

### المطلب الأول

### خلو العقد من الغلط

يكون عقد العمل قابلاً للإبطال إذا وقع أحد طرفيه في غلط جوهري لولاه لما أقدم على التعاقد ( المادة 120 مدني ) [1] .

ويتحقق الغلط غالباً في (أ) شخص العامل

أو (ب) صفة من صفاته :

[1] تنص المادة 120 من القانون المدني : " إذا وقع المتعاقد في غلط جوهري جاز له أن يطلب إبطال العقد ، إن كان المتعاقد الآخر قد وقع مثله في هذا الغلط أو كان على علم به أو كان من السهل عليه أن يتبينه " .

(أ) شخص العامل :

فقد يتوهم صاحب العمل عند التعاقد توافر مؤهل معين ( كالطبيب أو المهندس ، أو المحاسب وغيره ) أو يتعاقد شخص مع فنان معين ثم يتضح أنه شخص آخر .

(ب) الصفة :

وقد يكون الغلط في صفة من صفات العامل كحسن السيرة والسلوك والسمعة بالنسبة للمدرس مثلاً أو المربية ، أو الانتماء إلى ديانة معينة – خلافاً للأصل العام – في حالة العمل لدى مؤسسة أو جهة دينية .

## المطلب الثاني

## خلو العقد من التدليس

التدليس هو أحد عيوب الرضا التي تجعل عقد العمل قابلاً للإبطال وهو يتمثل في استخدام أحد الطرفين وسائل إحتيالية فيوقع الطرف الآخر في وهم جسيم يدفعه إلى التعاقد (125 مدني )[1] وقد يقع التدليس من أحد المتعاقدين ، وقد يقع من الغير وفي هذه الحالة الأخيرة لا يكون العقد قابلاً للإبطال إلا

(1) تنص المادة 125 من القانون المدني :

1- يجوز إبطال العقد للتدليس إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين ، أو نائب عنه ، من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد .

2- ويعتبر تدليساً السكوت عمداً عن واقعة أو ملابسة ، إذا ثبت أن المدلس عليه ما كان ليبرم العقد لو علم بتلك الواقعة أو هذه الملابسة .



إذا كان المتعاقد المستفيد من التدليس عالماً به أو كان من المفروض علمه به ( المادة 126 ) .

ومن قبيل التدليس الذي يصيب الإرادة استناداً إلى القواعد العامة قيام العامل بتقديم شهادات مزورة أو توصيات مصطنعة أو انتحال العامل لشخصية غير حقيقية مما دفع صاحب العمل إلى إبرام العقد ، وقد يتخذ التدليس صورة إخفاء سن العامل الحقيقية التي هي دون الحد الأدنى المطلوب قانوناً ، وفي مثل هذه الحالة يكون العقد باطلاً بطلاناً لمخالفته لقاعدة عامة متعلقة بالنظام العام .

إلا أن قانون العمل لم يكتف بالقواعد العامة بهذا الصدد حيث ذهب في نص ( المادة 51 ق.ع) إلى أن العقد يفسخ دون إنذار أو مكافأة أو تعويض إذا كان العامل قد انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة ، وكذلك ( المادة 53 ق.ع ) تعطي للعامل حق فسخ العقود دون إنذار إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش عند التعاقد فيما يتعلق بشرط العمل .

ولكن يجب ألا يغيب عن الذهن أن الحكم الذي أورده قانون العمل يتعلق بفسخ العقد لإخلال أحد الطرفين بالتزاماته ، وأنه يتم بالإرادة المنفردة ، دون الالتجاء إلى القضاء ، بينما وفقاً لأحكام القواعد العامة فإن قابلية العقد للإبطال يكون بواسطة القاضي متى رفعت إليه الدعوى [1] .

(1) عبدالخالق عمر : المرجع السابق ذكره ص 373 .

## المطلب الثالث

## خلو العقد من الإكراه

ويكون عقد العمل قابلاً للإبطال إذا أكره أحد المتعاقدين على إبرامه (127 مدني) [1] وإن كان من النادر جداً أن يتحقق الإكراه عند إبرام عقد العمل – ولكن قد يخضع رب العمل لإكراه صادر عن عامل أو أكثر لإجباره على إبرام عقود بأجور مرتفعة – والأمر متروك للقاضي وفقاً لظروف كل حالة على حدة – ومن الظروف التي يتحقق بها الإكراه المفسد لإرادة صاحب العمل:

الإضراب أو التهديد به ، ومن قبيل ذلك تهديد أفـراد فرقـة موسيقية بإضراب مفاجئ قبل الحفل مباشرة أو تهديد ممثل بالامتناع عن القيام بدور أساسي قبل التمثيل ، أو تهديد ملاحي سفينة بالتوقف عن العمل قبل موعد إبحار السفينة مباشرة ويطالبون بزيادة أجورهم [2] ، ويتم استخلاص الإكراه على النحو السابق وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني ، فحيث يوجد خطر محدق يولد رهبة تدفع إلى التعاقد يكون العقد قابلاً للبطلان .

---

[1] تنص المادة 127 من القانون المدني :

1- " يجوز إبطال العقد للإكراه إذا تعاقد شخص تحت سلطان رهبة بعثها المتعاقد الآخر في نفسه دون حق ، وكانت قائمة على أساس .

2- وتكون الرهبة قائمة على أساس إذا كانت ظروف الحال تصور للطرف الذي يدعيها أن خطراً جسيماً محدقاً يهدده هو أو غيره في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال .

3- ويراعى في تقدير الإكراه جنس من وقع عليه هذا الإكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامة الإكراه .

[2] ففي هذه الأمثلة حكم القضاء الفرنسي ببطلان الالتزامات التي نشأت في ظل شكل التهديدات . فتحي المرصفاوي ص 198 .



كما يتحقق الإكراه لو استغل صاحب العمل الحاجة الملحة لدى العامل ليفرض عليه التزامات ثقيلة ( حاجته الملحة هو وأسرته للحصول على العمل حتى يتقاضى أجراً يسد به الرمق ) .

## المطلب الرابع

## خلو العقد من الاستغلال

وإن كان هذا أمراً قليل الوقوع إلا أنه قد يتحقق في عقد العمل فيكون قابلاً للإبطال أو لإنقاص التزامات أحد المتعاقدين إذا كانت لا تعادل بنسبة كبيرة مع ما حصل عليه من فائدة بموجب العقد [1] . أو مع التزامات المتعاقد الآخر بشرط أن يكون استغلالاً لطيش بين أو هوى جامح : ( المادة 129 ق. م ) .

فقد يستغل صاحب العمل طيش العامل البين فيحمله على العمل في خدمته لأداء مهمة محفوفة بالمخاطر ولا تكون هذه المهمة في خطورتها متعادلة بصفة مطلقة مع الأجر الذي يحصل عليه .

وقد يستغل صاحب فرقة مسرحية أو غنائية الهوى الجامح للتمثيل أو الغناء لدى شخص ناشئ مغمور ولكنه متوافر الاستعداد والمواهب الفنية فيتعاقد معه على العمل في فرقته ولكن على نحو يغبنه حيث لا تتعادل ألبتة التزامات الطرفين .

---

[1] تنص المادة 129 من القانون المدني : على أنه

1- " إذا كانت التزامات أحد المتعاقدين لا تعادل البتة مع ما حصل عليه هذا المتعاقد من فائدة بموجب العقد أو مع التزامات المتعاقد الآخر ، وتبين أن المتعاقد المغبون لم يبرم العقد إلا لأن المتعاقد الآخر قد استغل فيه ما غلب عليه من طيش أو هوى ، جاز للقاضي بناءاً على طلب المتعاقد المغبون أن يبطل العقد أو أن ينقص التزامات هذا المتعاقد .

2- ويجب أن ترفع الدعوى بذلك خلال سنة من تاريخ العقد ، وإلا كانت غير مقبولة .

3- ويجوز في عقود المعارضة أن يتوقى الطرف الآخر دعوى الإبطال ، إذا عرض ما يراه القاضي كافياً لرفع الغبن .

# المبحث الثالث

## إثبات عقد العمل

### أولاً : تطبيق قواعد الإثبات الواردة في القانون المدني

تقضي القواعد العامة بأنه في غير المواد التجارية يجب إثبات التصرفات القانونية غير محددة القيمة أو التي تزيد قيمتها عن عشرة دنانير بالكتابة ( المادة 387-1 ق . م ) . وتحتسب قيمة عقد العمل على أساس الأجر الذي يستحقه العامل أثناء مدته : فإذا كانت قيمة الأجر تزيد عن عشرة دنانير أو إذا كان العقد لمدة غير محددة وكانت قيمة الأجر تبعاً لذلك غير محددة فإنه يجب إثبات العقد بالكتابة .

ولكن إذا كان صاحب العمل تاجراً فإنه يجوز للعامل أن يثبت العقد بجميع طرق الإثبات ، ويجوز للعاقدين إثبات العقد بجميع طرق الإثبات إذا جرت العادة بذلك ، حيث تعتبر هذه العادة مانعا أدبيا يحول دون الحصول على دليل كتابي .

### ثانياً : قواعد الإثبات في قانون العمل

تنص المادة 23 من قانون العمل على ما يلي " يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ، ويحرر باللغة العربية من نسختين لكل من الطرفين نسخة ، فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات " .



وهذا النص يعتبر خروجاً عن القواعد العامة [1] في الإثبات المنصوص عنها في ( المادة 387 والمادة 389 والمادة 391 مدني ) وهو من جهة لا يجيز لصاحب العمل أن يثبت العقد إلا بالكتابة مهما كانت قيمته ، أي حتى ولو لم تجاوز قيمته عشرة دنانير في حين أن القواعد العامة في هذه الحالة تجيز إثبات العقد بالبينة والقرائن . وإذا تعذر عليه ذلك فليس أمامه من وسيلة سوى الرجوع إلى الإقرار واليمين .

ومن جهة أخرى يجيز النص للعامل أن يثبت العقد بكل طرق الإثبات [2] أياً كانت قيمته أي حتى لو زادت على عشرة دنانير أو كانت غير محدد القيمة . ولعل السبب في خروج المشرع على القواعد العامة في الإثبات هو مراعاة ظروف العامل وضعف مركزه في مواجهة صاحب العمل . ويرى بعض من الفقه بأن القانون أجاز للعامل إثبات العقد بكل الطرق لأن عدم كتابة العقد يرجع إلى تقصير صاحب العمل لا العامل [3] . وبديهي أن إمكان رجوع العامل إلى كافة وسائل الإثبات لا يحصل إلا في حالة عدم وجود عقد مكتوب أما إذا كان عقد العمل مكتوباً فلا يجوز للعامل أن يثبت ما يخالف الكتابة إلا بالكتابة ولكن إذا كان العقد عملاً تجارياً بالنسبة لصاحب العمل فإن العامل يستطيع أن يثبت ما يخالفه أو يجاوزه بجميع طرق الإثبات .

وحتى يكون الإثبات متيسراً على العامل في حالة عدم وجود عقد مكتوب ، فإن المشرع ألزم صاحب العمل بإنشاء ملف لكل عامل يتضمن

---

(1) ولكن لا يجب أن يتبادر إلى الذهن أن الكتابة ركن في العقد طبقاً لنص قانون العمل . ذلك أنه أباح الإثبات للعامل بكل الطرق في حالة عدم وجود الكتابة . ومعنى هذا أن العقد قائم وموجود وإن الكتابة ما هي إلا وسيلة من وسائل إثباته . ( حسن كبيرة ص 215 ) .

(2) المحكمة العليا اعتبرت إنه لا وجه للتحدي بوجوب لأن يقدم العامل عقد العمل حتى يثبت أن عمله لدى صاحب العمل كانت متصلة . فذهبت في القضية رقم 18/67 بتاريخ 1972/6/13م الى أنه إذا ادعى صاحب العمل أن مدة عمل العامل غير متصلة فلا محل لأن يتحدى في ذلك بوجوب أن يقدم العامل عقود العمل لأن هذه العقود تحت يده باعتباره رب عمل ، ولا يعني عدم تقديم العقود من قبل العامل أن مدة الخدمة متصلة وبوسع صاحب العمل أن يقدم السجلات والدفاتر ليدلل بها على أن مرتب العامل انقطع صرفه حيناً من الزمن .

(3) حسن كبيرة : المرجع السابق فقرة 54 .

بياناته ، ومحاضر التحقيق والجزاءات وتقارير رؤسائه وأوراق
خدمته ، ويجوز للعامل الاستفادة من هذا الملف كدليل لصالحه ضد صاحب
العمل . كما يستطيع العامل الاستعانة بعدة وسائل أخرى لإثبات عقد العمل
أو شروطه مثل بطاقة العمل ، وإخطار صاحب العمل بإصابة العمل المتعلقة
بالعامل ، وسجل الأجور الموجود بالمنشأة .
أخيراً نستخلص مما تقدم أن الطبيعة القانونية لعقد العمل هي أنه عقد
رضائي لا يجب فيه استيفاء شكل خاص و لا إجراءات معينة فيما يتعلق
بإثباته . وهذه الطبيعة حرصت المحاكم الليبية [1] على ترديدها واستظهار
النتائج القانونية المترتبة عليها .

## الجزاء على مخالفة شروط انعقاد العقد

إذا تخلف شرط من شروط انعقاد عقد العمل ، أو صحته طبقت القواعد
العامة في نظرية العقد : فإذا تخلف شرط من شروط الانعقاد بأن كان الرضا
معدوماً أو كان محل التعاقد أي العمل الموكول للعامل ، عملاً غير ممكن أو
غير مشروع ، كان عقد العمل في هذه الأحوال باطلاً بطلاناً مطلقا . أما إذا
تخلف أحد شروط الصحة بأن كان أحد المتعاقدين لا تتوافر فيه الأهلية
اللازمة لإبرام العقد أو كان رضاه معيباً ، كان العقد قابلاً للإبطال لمصلحة
من لا تتوافر فيه الأهلية ، أو من شاب رضاه عيب .
ويترتب على تقرير بطلان عقد العمل توقفه عن إنتاج أي أثر قانوني ،
ويمتنع معه الاستمرار في تنفيذه مستقبلا . ولا يكون أي من الطرفين مسئولاً
عن تعويض الطرف الآخر عن عدم التنفيذ إلا إذا كان سبب البطلان راجعاً
إلى خطأ من جانبه .

---
[1] نقض مدني رقم 67-18 بتاريخ 1972/6/13م مجلة المحكمة العليا السنة 9 العدد 1 ص 112 .



أما إذا كان العقد صحيحاً ولكنه تضمن شرطاً يخالف قاعدة آمرة من
قواعد قانون العمل والمتعلقة بمصلحة العامل فإن هذا الشرط يبطل ويستبعد
أما العقد ككل فيستمر صحيحاً .

# الفصل الثالث
# آثار عقد العمل

باعتبار عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ، فإن كل طرف دائن ومدين للطرف الآخر : العامل ملزم بأداء العمل المتفق عليه وفقاً لمقتضيات حسن النية ، وصاحب العمل ملزم في مواجهة العامل بأداء الأجر . وهذان العنصران نابعان عن العقد . مصدرهما القواعد والمبادئ التقليدية التي تجعل كلاً من الطرفين ملتزماً باحترام الواجبات الملقاة عليهما تبعاً لاتفاق الإرادتين.

وقانون العمل في نصه على التزامات الطرفين لم يخرج عن الإطار العام الذي رسمه القانون المدني للعقود – وخاصة عقد العمل – ولكن قانون العمل يتميز بأنه تدخل بصيغة آمرة في تحديد وتوضيح التزامات كل من الطرفين ، كما جعل للإرادة دوراً في حدود معينة لا يجب النزول عنها بالاتفاق على مخالفتها .

وقانون العمل وضع نظاماً قانونياً للأجر ، راعى فيه ماله من طابع حيوي بالنسبة للعامل ولأسرته . وهو تنظيم لا مقابل له في القانون المدني .

وسنتناول آثار عقد العمل في قسمين يخصص الأول منها ، لالتزامات العامل والثاني لالتزامات صاحب العمل .



## المبحث الأول
## التزامات العامل

تنص ( المادة 684 ) من القانون المدني على التزامات العامل بقولها :

يجب على العامل :

أ- أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي .

ب- أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل . إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر .

ج- أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله .

د- أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد .

أما قانون العمل فيتكلم عن التزامات العامل في ( المادة 26 ) التي تقول :

يجب على العامل :

1- أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته ما يبذله الشخص العادي .

2- أن يراعي تعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه وأن يلتزم بأوامره إذا لم يكن ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب أو ما يعرضه للخطر .

3- أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة لتأدية العمل .

4- أن يحافظ على أسرار العمل حتى بعد انتهاء العقد .

5- أن يلتزم حسن السلوك أثناء العمل .

6- أن يقدم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل والأشخاص العاملين فيه وذلك دون اشتراط الحصول على مقابل عمله .

ألا يمتنع عن التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المعدية .

– ويلاحظ من استعراض النصين السابقين أن الأربع فقرات الأولى من ( المادة 26 من ق.ع ) تطابق فقرات ( المادة 684 من ق.م ) . أما الفقرات الثلاث الأخيرة فتدخل في الواقع تحت تطبيق مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزام .

ولكن القانون يضيف في مواد وأحكام خاصة بعدم منافسة العامل لصاحب العمل وبحق العامل في الاختراعات كما سنرى :

## المطلب الأول
## أداء العمل المتفق عليه

### أولاً : أداء العمل بصفة شخصية

تعتبر الصفة الشخصية لالتزامات العامل من الأسس الهامة لتنفيذ الالتزام . لأن شخصية العامل وكفاءته ومقدرته على أداء العمل تكون محل اعتبار عند إبرام العقد . لذلك فإن العامل لا يملك أن يقترح أو يقدم شخصاً آخر للقيام بالعمل ولا حتى أن يستعين في عمله بأجير آخر دون موافقة صاحب العمل . والطابع الشخصي لالتزام العامل هو الذي يبرر إنفساخ العقد بوفاة العامل . حيث لا يستطيع صاحب العمل أن يلزم الورثة بأداء عمل التزم مورثهم بأدائه .

ولكن الطابع الشخصي لالتزام العامل بأداء العمل لا يعتبر من المسائل المتعلقة بالنظام العام ومن ثم الاتفاق صراحة أو ضمنا على نفيه وفي مثل



هذه الحالات يجوز للعامل أن يستعين بغيره أو يحل آخر بدلاً منه في أداء العمل المتفق عليه .

### ثانيا : أداء ذات العمل المتفق عليه

إذا كان العمل محدداً في العقد ، فيجب على العامل أن يؤدي ذات العمل المتفق عليه ( تطبيقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين ) . على أن عدم تعيين نوع العمل في العقد لا يترتب عليه أن يكون العقد باطلاً بل تطبق المادة 186–2 ق.م .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يطالب العامل بأداء عمل من نوع آخر إلا إذا قبل العامل ذلك .

## المطلب الثاني
## جواز تكليف العامل بأداء عمل غير المتفق عليه

أجاز قانون العمل لصاحب العمل حق تكليف العامل بأداء عمل غير المكلف به أصلاً . وذلك في حالتين ذكرهما المشرع على سبيل الحصر : الحالة الأولى هي حالة الضرورة والقوة القاهرة ، والثانية الاختلاف غير الجوهري في نوع العمل .

### أولاً : حالة الضرورة أو القوة القاهرة

تنص ( المادة 29 ق.ع ) في الفقرة الأولى على أنه " لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على شروط العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق

عليه ، إلا إذا دعت الضرورة الى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ".

ومن ثم فإن الضرورة التي تدعو إلى تكليف العامل بأداء عمل غير المتفق عليه في العقد هي التي يقصد بها دفع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عن حادث . كما أن صاحب العمل يستطيع تكليف العامل كذلك بأداء عمل غير المتفق عليه في العقد هي التي يقصد بها دفع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عن حادث . كما أن صاحب العمل يستطيع تكليف العامل كذلك بأداء عمل غير المتفق عليه في العقد إذا قامت قوة قاهرة واستدعت ذلك .

ومن أمثلة حالة الضرورة : - مرض عامل - تكليف رئيس العمال بالوقوف على الآلة . بشرط أن يكون التكليف مؤقتاً إلى أن يستطيع صاحب العمل تدبير العامل الذي يقوم بذلك أو إزالة حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي استدعت ذلك التكليف ، أيهما أقرب .

ونظراً لأن صاحب العمل هو الذي يستخدم الرخصة المخولة قانوناً ، بتغيير عمل العامل ، لمواجهة حالة الضرورة أو القوة القاهرة ، فإن عليه أن يثبت قيامهما ، وإن تغيير العمل كان لازما لمواجهتها .

فإذا عجز في هذا الإثبات ، وامتنع العامل عن القيام بالعمل الذي كلف به ، فلا يعد امتناعه إخلالا بالتزاماته ، والقضاء المصري استقر على ذلك حيث قضي : " إذا لم يقدم رب العمل الدليل على قيام الضرورة أو القوة القاهرة التي اقتضت تشغيل العامل في عمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأول ... وكان العامل قد امتنع عن العمل الذي كلف به مما اضطر رب العمل إلى فصله فإن هذا الفصل يكون قد وقع بلا مبرر " (1)

(1) الطعن رقم 945 لسنة 44 ق بتاريخ 1980/3/31م ، الهواري ص 85 .



## ثانياً : حالة عدم الاختلاف الجوهري عن العمل المتفق عليه

أجاز قانون العمل لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف اختلافاً جوهرياً . والسبب في ذلك أن العامل لن تكون له مصلحة جدية في أن يعارض هذا التغيير الذي يقصد به صاحب العمل تنظيم العمل في المنشأة بما يحقق حسن سير العمل فيها .

والتغير هنا يتم دون أخذ رأي العامل ودون أن يتوقف ذلك على موافقته ، لأن هذه مسألة تقديرية لصاحب العمل وهو الأكثر دراية لمقتضيات مصلحة العمل (1) ( بشرط ألا يكون التغيير جوهرياً ) .

أما إذا كان التغيير جوهرياً فهذا أمر لا يملكه صاحب العمل إلا في حالة الضرورة أو القوة القاهرة السابق الإشارة إليها (2) .

ومسألة تحديد ما إذا كان تغيير العمل جوهرياً أو غير جوهري مسألة وقائع يقدرها القاضي الذي يعرض عليه موضوع النزاع . والقاضي يستهدي في ذلك بمؤهلات العامل وخبرته ، كما يستهدي كذلك بالمقارنة بين العمل الجديد والعمل المتفق عليه .

ومن أمثلة التعديلات الجوهرية التي يحرمها المشرع والتي يقصد بها الإضرار بالعامل والإساءة له وحتى إهانته إن عاملا يقوم بإدارة الآلات والإشراف على إصلاحها ثم يكلف بتنظيف البلاط فهذا يعد تغييراً جوهرياً في العمل المتفق عليه حتى ولو مع بقاء الأجر المقرر .

(1) ترى المحكمة العليا " إن نقل العامل الى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله لا يعد عملا تعسفياً إذا ما اقتضته مصلحة العمل ولم يكن محظوراً بشرط صريح في العقد ، وإنما يعد تعسفياً بنص الفقرة الثانية من المادة 696 مدني إذا كان الغرض من النقل الإساءة إلى العامل " طعن مدني رقم 18/-20ق بتاريخ 74/11/3م ، مجلة المحكمة العليا السنة 11 ، العدد 3 ص رقم 55.

(2) طعن مدني رقم 1-31 بتاريخ 17-6-85م ، مجلة المحكمة العليا السنة 23 العدد 3 و 4 ص رقم 104 .

- كذلك طعن مدني رقم 173-39 بتاريخ 1994/4/4 غير منشور .

وكذلك التعاقد مع ممثل للقيام بدور البطولة في مسلسل مرئي ثم يسند إليه دور ثانوي هذا يعد تغييراً جوهرياً يحق للعامل الامتناع عنه .

وأيضاً عندما يفرض رب العمل على عاملة تشغل وظيفة سكرتيرة طبية أن تعمل خادمة ، وتكليف محاسباً بأن يعمل عملاً يدوياً عادياً ، أو أن يصدر رب العمل أمراً يمنع العامل من العمل تماماً فارضاً عليه الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف [1] وكذلك تكليف رئيس العمال بالعمل بوظيفة عامل عادي بقصد أن يفقد اعتباره أمام العمال . كما يعد تعديلاً تعسفياً - تغييراً جوهرياً عندما يعتمد رب العمل مضايقة العامل وإذلاله وإحراجه وعدم تكليفه إلا بعمل بسيط جداً غير عمله الأصلي ، أو عدم تكليفه بأي عمل مما يترتب عليه حرمانه من الخبرة المكتسبة من ممارسة العمل ، وما قد ينتج عن ذلك عدم تمكنه من الالتحاق بعمل آخر إذا ترك عمله .

أما عاملة تخيط القمصان ثم تكلف بخياطة البيجامات فهذا ليس تغييراً جوهرياً .

- تكليف عامل بالعمل على آلة معينة بدلاً من آلة أخرى دون أن يترتب على ذلك زيادة في الجهد أو مساس بالخبرة اللازمة ، فلا يعتبر تغييراً جوهريا لنوع العمل .

## المطلب الثالث

## الخضوع لأوامر صاحب العمل

### أولاً : سلطة الأمر

يترتب على علاقة التبعية التي ينشئها عقد العمل ، أن يكون العامل خاضعاً لرقابة وإشراف صاحب العمل . ويقتضي حق صاحب العمل في

(1) كاميرلنك : المرجع السابق ذكره ص 424 .



الرقابة والإشراف أن يلتزم العامل بإطاعة ما يصدره له صاحب العمل أو وكلاؤه من أوامر متعلقة بالعمل . وطبيعي أن التزام العامل بإطاعة هذه الأوامر يفترض أنها لا تتعارض مع شروط عقد العمل . والقوانين الآمرة . والقواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب . وبشرط ألا يكون في إطاعتها ما يعرض العامل للخطر (2/684 ق.م) و (2/26 ق.ع) .

وتقف سلطة صاحب العمل في الإشراف والرقابة خارج هذا الإطار ، فليس له إصدار أوامر أو توجيهات تتعلق بحياة العامل الشخصية أو الخاصة أو سلوكه الخارجي ، طالما كان قائماً بتنفيذ عمله على النحو المطلوب . ويستثنى من ذلك الأشخاص اللذين يقومون بأعمال تستوجب اعتبارات شخصية وقيم أخلاقية معينة كالمربية ، ومديري مدارس البنات ، ولا شك أن سلوك هؤلاء الأشخاص خارج العمل يكون له تأثيره المباشر عليه ومن ثم يجوز لصاحب العمل توجيه سلوك العامل الخاص خارج نطاق العمل .

### ثانيا : مدى سلطة صاحب العمل من حيث زمان العمل ومكانه

يدخل ضمن حقوق صاحب العمل في أمر عماله تحديد مواعيد العمل من حيث ساعة ابتدائه وساعة انتهائه وكذلك تعيين مكان العمل ، ويقسم العمل على العمال الموجودين تحت تصرفه وتحديد اختصاص كل منهم ، وكذلك ماهية الإشراف على العمل والتفتيش عليه . ولكن سلطة صاحب العمل في تحديد مثل هذه الأمور ليست مطلقة دون حدود أو قيود ، فطبقاً لنص الفقرة الأولى من ( المادة 29 من ق.ع ) لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على شرط العقد إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك أو حالة القوة القاهرة وعلى أن يكون ذلك بصفة مؤقتة .

ومعنى هذا أن صاحب العمل إذا قام بتغيير مواعيد العمل تغييراً جوهرياً كأن جعل العمل بالنسبة للعامل ليلاً بعد أن كان الاتفاق في العقد نهاراً فإن

مؤدى هذا اعتبار صاحب العمل مخالفاً لشروط العقد ومنهياً للعقد القديم من جانبه هو ، ويعد متقدماً بإيجاب جديد إلى العامل ولا يلتزم به إلا إذا قبله .

أما من حيث تحديد مكان العمل فإنه يثير بعض الإشكالات لأنه يمس استقرار العامل في حياته الأسرية في مكان ثابت . لذلك فإن المادة 23 ق.ع تشترط تحديده من ضمن البيانات والشروط الجوهرية التي يجب أن يتضمنها عقد العمل . إلا أن إغفال هذا البيان لا يترتب عليه إبطال العقد. لأن الحكمة من اشتراط الاتفاق عليه في العقد هي رفع الجهالة عن المتعاقدين في هذه الخصوصية [1] .

ونقل العامل من مكان إلى مكان يعد أمراً داخلاً في سلطة صاحب العمل وتقديره ، ولكن يجب أن يراعى في ذلك حسن النية [2] . وبالتالي فإن المسألة تخضع لتقدير القاضي طبقاً لظروف كل حالة على حدة .

## المطلب الرابع
## حرص العامل على الأشياء المسلمة إليه

تنص المادة 26-3 " يجب على العامل أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل " ومسئولية العامل تمتد لتشمل كل ما يوجد تحت يد العامل من أشياء تتعلق بالعمل ، ويستوي في ذلك الأشياء و الأدوات التي تسلم إليه ليعمل بها أو المواد الأولية التي عهد إليه بها لتصنيعها ، أو حتى المصنعة التي تظل في حراسته .

ويقتضي هذا الالتزام أن يحفظ العامل أدوات العمل في الأماكن المخصصة ، وألا يستخدمها خارج مكان العمل إلا بترخيص من صاحب العمل .

(1) المرصفاوي : المرجع السابق ذكره ص 234 .
(2) طعن مدني رقم 173-39 بتاريخ 94/4/4م غير منشور .



ويبذل العامل في حرصه على الأشياء المسلمة إليه وعنايته بها حرص وعناية الشخص المعتاد ، ويترتب على ذلك مسئوليته عن الخطأ اليسير شأن كل عاقد بأجر ، ولكن العامل لا يسأل عن القوة القاهرة وفعل الغير إذا لم يكن في وسعه الاحتراز منها والتحفظ لها كسرقة أو حريق أو سقوط مبان لسبب خارج عن إرادته .

وإذا كان العامل - كما هو متعارف عليه - لا يسأل عن الخطأ البسيط لتفاهة أمره فإنه يسأل إذا ترتب على الخطأ خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل اعتبر ذلك بشروط معينة خطأً جسيماً يبرر فصل العامل من العمل [1] (51-3 ق.ع ) .

## المطلب الخامس
## التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل

إن أهم ما يترتب على مبدأ حسن النية ، هو التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل ، وقد ورد هذا الالتزام في ( المادة 4/684 ق.م ) وكذلك ( المادة26-4 ق.ع ) وتنص الأولى بأنه يجب على العامل " أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد " .

وهذا النص يقصر الالتزام على الأسرار الصناعية والتجارية إلا أن السائد في الفقه أنه التزام عام يسري على جميع أنواع العمل المختلفة [2] "كإفشاء الخادم لأسرار مخدومه فإنه يعد إخلالاً بالتزاماته " .

(1) طعن مدني رقم 42-24ق بتاريخ 79/6/10م ، مجلة المحكمة العليا السنة 16 العدد 2 ص 83 .
(2) محمود زكي : المرجع السابق ذكره فقرة 90 ص 209 ، علي محمد مراد : المرجع السابق ذكره فقرة 343، أكثم الخولي : المرجع السابق ذكره فقرة 113 ، إسماعيل غانم : فقرة 123 .

ولم يخص المشرع الأسرار الصناعية والتجارية بالذكر ( كما يرى الفقه ) إلا على اعتبار أن إفشاء الأسرار المتعلقة بها هو الذي يترتب عليه أهمية كبيرة في الحياة العملية .

على أي حال يمكننا القول أن نطاق الالتزام بعدم إفشاء الأسرار أوسع في قانون العمل عنه في القانون المدني : فإذا كانت ( المادة 648-4 ق.م ) خصصت الأسرار التي لا يجوز للعامل كشفها بأنها أسرار العمل " الصناعية والتجارية " فإن نص قانون العمل كان شاملاً ، لكل الأسرار المتعلقة بالعمل بدون تخصيص أي كل ما يترتب على ذيوعها زعزعة الثقة أو الإضرار بصاحب العمل [1] .

ويعتبر من قبيل أسرار العمل ، طريقة الإنتاج والمواد المستخدمة فيه والمعلومات الخاصة بالمنشأة ، ومعاملات المحل ومدى نشاطه . ويعد كذلك من أسراره حجم المديونية ، والخلافات القائمة بين الورثة .

والسعر من الأسرار التجارية التي لا يجوز للعامل أن يكشف عن حقيقته للعميل ، أو أن يشي إليه بأن صاحب العمل يبيع بسعر أقل لعميل آخر ، حيث يترتب على ذلك انعدام الثقة في المحل وانصراف العملاء عنه .

إلا أن احتفاظ العامل بأسرار العمل يظل مرهوناً – بطبيعة الحال – ببقاء المعلومات التي وقف عليها سرية . أما إذا ذاعت وانتشرت ، وأصبحت معروفة للغير فهي تفقد سريتها ولا يكون هناك محل لالتزام العامل بعدم إفشائها [2] .

كذلك ، يسقط هذا الالتزام من على عاتق العامل إذا كان ما توصل إليه من معلومات ينبئ عن ارتكاب صاحب العمل واقعة جنائية ، فهنا لا يعتبر إبلاغ السلطات المختصة إفشاء لسر لأن هذا واجب على كل شخص .

---

[1] البرعي : المرجع السابق ذكره ص 391 .

[2] المرجع السابق ذكره ص 392 .



ولا يقتصر التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل على مدة تنفيذ العقد بل إنه يستمر حتى بعد انتهاء العقد . وإلا كان في استطاعة العامل بعد إنهاء العقد أن يبيع الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله إلى صاحب عمل منافس .

أما إذا كان العامل قد استفاد من المعلومات التي وصلت إليه أثناء عمله ، وانصرفت تلك الفائدة لمصلحته الشخصية فإن هذا لا يدخل في عداد إفشاء الأسرار . فمتى أقام العامل مشروعاً لحسابه بعد انتهاء علاقة العمل بينه وبين صاحب العمل ، واستفاد من المعلومات التي وصلت الى علمه أثناء عمله فلا غبار عليه إلا إذا كان اختراعاً سجلت براءته .

## المطلب السادس

## عدم منافسة صاحب العمل

إذا انتهى عقد العمل ، استرد العامل كامل حريته في أن يرتبط بالعمل ، إما لحسابه أو لحساب صاحب عمل آخر ، وليس هناك ما يمنع قانوناً ، أن يقوم العامل بأداء نفس النشاط الذي كان يمارسه صاحب العمل ، أو أن يعمل لدى صاحب عمل آخر يمارس نشاطه في نفس المجال . تلك هي حرية العمل التي كفلها القانون للعامل .

غير أن العامل بحكم عمله ، قد يقف على أسرار صاحب العمل على نحو ما رأيناه ويتعرف على عملائه ، ويحصل على أسراره الصناعية ...الخ ويتصور أن يلجأ العامل بعد انتهاء العمل ، إما لاستغلال هذه الأسرار لصالحه الشخصي ، منافساً رب العمل في مجال نشاطه الذي يباشره أو أن يستخدم هذه الأسرار لصالح صاحب العمل الأول [1] .

---

[1] البرعي : المرجع السابق ذكره ص 392 .

لذلك أجاز المشرع لصاحب العمل أن يضمن العقد شرطاً بموجبه يلتزم العامل بأن يمتنع عن منافسته . ولما كان ورود هذا الشرط في عقد العمل يتضمن قيداً على حرية العامل فقد عني المشرع بتنظيمه بطريقة لا تهدر حرية العامل وتحفظ لصاحب العمل ماله من مصلحة في إشتراطه . علماً بأن قانون العمل لم يتناول مطلقاً هذا الشرط بل انفرد القانون المدني بتنظيمه في مادتين متتاليتين وهما 685 و 686 :

تنص المادة 685 على أنه :

1- " إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع على سر أعماله ، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل ، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته .

2- غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي:

أ) أن يكون الاتفاق مكتوباً .

ب) أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد .

ج) أن يكون العقد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة على ألا يتجاوز هذا القيد خمس سنوات بالنسبة لمن تقلد منصب المدير وثلاث سنوات في الأحوال الأخرى وإذا اتفق على مدة أطول أنزلت إلى هذا الحد .

3- ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد ".

أما المادة 686 فتقول " إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل



على البقاء في طاعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته " .

ويتضح من ذلك أن المشرع قد أباح لصاحب العمل ، أن يضمن عقد العمل شرطاً بمقتضاه يمنع على العامل منافسته بعد انتهاء عقد العمل وذلك وفقاً لعدة شروط هي كالآتي :

## أولاً :أن تكون لصاحب العمل مصلحة في اشتراط عدم المنافسة

وتكون هذه المصلحة متوافرة . ولم يترك القانون هذا الأمر للاجتهاد المطلق بل رأى أن تلك المصلحة تقوم إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عماله ففي هاتين الحالتين يخشى صاحب العمل من أن يتمكن العامل من الإضرار به عن طريق منافسته له بعد انتهاء العقد عن طريق الاتصال بالعملاء ، أو الإفادة من الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله . ولن يحول دون منافسة العامل لصاحب العمل التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل ، فهذا الالتزام لا يمنع العامل من استخدام هذه الأسرار لحسابه الخاص . لذلك تكون لصاحب العمل مصلحة في أن يتضمن العقد شرط عدم المنافسة . أما إذا كان العمل الموكول إلى العامل لا يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع على سر أعماله ، فلن تكون لصاحب العمل مصلحة في اشتراط عدم المنافسة . وإذا تضمن العقد في هذه الحالة شرط عدم المنافسة فإن الشرط يكون باطلاً .

## ثانياً : أن يكون العامل كامل الأهلية وقت إبرام العقد

لأن النص على عدم المنافسة يتضمن قيداً خطيراً على حرية العامل ومن ثم وجب أن يكون العامل كامل الأهلية حتى يكون على بينة من الآثار التي تترتب على قبوله هذا الشرط .

## ثالثاً : أن يكون المنع من المنافسة نسبياً

ويقصد بهذا أن يكون شرط عدم المنافسة مقصوراً من حيث الزمان و المكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة . فإذا كان المنع مطلقاً من حيث الزمان ، كان ذلك تهديداً لمستقبل العامل . لذلك حدد المشرع المدة بخمس سنوات لمن تقلد منصب المدير وثلاث سنوات في الأحوال الأخرى ، وفي حالة الاتفاق على مدة أطول ، فإنها تنزل إلى هذا الحد . كذلك يجب أن يقتصر المنع من المنافسة على المكان الذي يمتد إليه نشاط صاحب العمل . إذ لا مصلحة لهذا الأخير في منع العامل من المنافسة خارج هذا النطاق . وأخيراً يجب أن يكون المنع قاصراً على الأعمال التي يمارسها صاحب العمل أو الأعمال المرتبطة بها .

## رابعاً : ألا يقترن الاتفاق بشرط جزائي مبالغ فيه

قد يتضمن الاتفاق على عدم المنافسة شرطاً جزائياً أي اتفاقاً يحدد مقدماً قيمة التعويض الذي يلتزم العامل بدفعه إلى صاحب العمل في حالة إخلاله بالالتزام بعدم المنافسة ، وهذا الاتفاق جائز وصحيح وفقاً للقواعد العامة ولكن المشرع خشي أن يستعمل هذا الشرط كوسيلة لإكراه العامل على البقاء



في خدمة صاحب العمل . ولهذا تدخل لحماية العامل ، وخرج عن القواعد العامة في القانون المدني والتي بموجبها يجوز للقاضي تخفيض الشرط الجزائي المبالغ فيه ، ورتب على وجوده بطلان الشرط بعدم المنافسة بأكمله .

## خامساً : أن يكون الشرط مكتوباً

وهذا يكشف عن اتجاه نحو التشديد في الأخذ بهذا الشرط . والكتابة هنا شرط من شروط صحة الاتفاق وإذا تخلف فإن الاتفاق يعتبر باطلاً . وأهمية كون الكتابة شرط صحة وليس شرط إثبات ، إنه في حالة تخلفه يبطل الاتفاق بأكمله حتى ولو ثبت أنه قد تم بين الطرفين كما لو أقر العامل بأنه قد تم الاتفاق عليه شفوياً أثناء نظر الدعوى .

## سادساً : آثار الاتفاق على عدم المنافسة

عند توافر الشروط السابقة كان شرط عدم المنافسة صحيحاً ، فإذا أخل به العامل كان مسئولاً في مواجهة صاحب العمل مسئولية عقدية . ويتحقق الإخلال بالالتزام إذا باشر العامل بنفسه نشاطاً يعتبر منافسة لصاحب العمل . أو اشترك في أي مشروع آخر يقوم بمنافسته ، ويشمل الاشتراك مساهمة العامل في مشروع منافس سواء بصفته شريكاً أو عاملاً فيه .

ولكن صاحب العمل لا يمكنه التمسك بشرط عدم المنافسة رغم توافر شروطه في حالتين :

الأولى : إذا كان العقد غير محدد المدة وفسخه صاحب العمل .

الثانية : إذا كان محدد المدة ورفض صاحب العمل تجديده بعد انتهاء مدتـه دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، كان لهذا الأخير ( العامل ) ألا يتقيد بشرط الاتفاق على عدم المنافسة .

ويرى بعض من الفقه في حرمان صاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة صورة من صور العقوبة المدنية توقع على صاحب العمل مادام قد أنهى علاقة العمل دون وقوع ما يبرر ذلك الإنهاء من العامل .

## المطلب السابع
## حق صاحب العمل على اختراعات العامل

يجب أن نفرق – كما هو الشأن في حقوق المؤلف – بين الحق الأدبي ، وحق الاستغلال المالي ، فالحق الأدبي يثبت للمخترع دائماً ، فإذا وفق العامل إلى اختراع كان من حقه أن ينسبه إليه هذا الاختراع وأن يسجل باسمه براءة الاختراع . أما حق الاستغلال المالي فالأصل أن يكون أيضاً للمخترع . ولكن القانون وقد يخالف هذا الأصل ويجعل حق الاستغلال المالي لشخص آخر وهذا ما فعله القانون في بعض الحالات بالنسبة للاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء تنفيذ عقد العمل . وقد تدخل المشرع في القانون المدني لتنظيم ذلك حيث تنص المادة 687 على إنه :

1- " إذا وفق العامل إلى اختراع جديد في أثناء خدمة رب العمل ، فلا يكون لهذا أي حق في الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل .

2- على إن ما استنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق رب العمل ، إذا كانت طبيعة الأعمال التي نعهد بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداع ، أو إذا كان رب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه من المخترعات .



3- وإذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية ، جاز للعامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرة السابقة أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة ، ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها رب العمل وما أستخدم في هذا السبيل من منشآته " .

كما أن القانون رقم 8 لسنة 1959 بشأن براءات الاختراع قد أتى بنصوص مماثلة .

ويمكن تقسيم الاختراعات التي يتوصل إليها العامل – بحسب كيفية الوصول إليها – إلى ثلاث أنواع وهي :

1- الاختراعات الحرة .
2- الاختراعات العرضية .
3- اختراعات الخدمة .

### أولاً : الاختراعات الحرة

وهي الاختراعات التي يوفق إليها العامل دون أي تدخل من صاحب العمل . كأن يكون العامل قد وصل إليها في أوقات فراغه نتيجة مجهوده الخاص خارج نطاق العمل الذي يؤديه . وهذا النوع من الاختراعات يكون حقاً خالصاً للعامل . ( الحق المعنوي والمالي ) ، وإذا تضمن عقد العمل شرطاً يعطي صاحب العمل الحق في كل ما يتوصل إليه العامل من اختراعات بما في ذلك الاختراعات الحرة ، فإن هذا الشرط يكون باطلاً [1] .

[1] أكثم الخولي : المرجع السابق ذكره فقرة 119 .

## ثانياً : الاختراعات العرضية

وهي ما يتوصل إليه العامل من اختراعات متصلة بالعمل الذي يؤديه وإن كانت لا تدخل من صميم عمله ، بأن لم يكن يقتضي منه البحث والابتكار للتوصل إلى هذه الاختراعات . والأصل أن هذه الاختراعات العرضية ملك للعامل دون رب العمل . ألا إذا كان هناك اتفاق في العقد على أن تكون الاختراعات التي يتوصل إليها العامل بطريقة عرضية أثناء العمل تكون من حق صاحب العمل .

ولكن حماية العامل إذا كان ذلك الاختراع ذا قيمة اقتصادية كبيرة فإن العامل يجوز له أن يطالب بمقابل خاص وفقاً لمقتضيات العدالة .

ولكن قانون براءات الاختراع تدخل لصالح صاحب العمل فأباح له استغلال الاختراع ، أو شراء براءة الاختراع ، وذلك في خلال ثلاثة أشهر من إخطار العامل بمنح براءة الاختراع .

## ثالثاً : اختراعات الخدمة :

ويقصد بها الاختراعات التي يتوصل إليها العمال الذين تكون طبيعة عملهم تتطلب منهم البحث والابتكار . هنا فإن الاستغلال المادي للاختراع يكون لصاحب العمل دون غيره . وهذا لا ينفي حق العامل في مقابل عادل إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية .



## المطلب الثامن

## التزام العامل بأداء العمل بحسن نية

يجب مراعاة حسن النية في تنفيذ العقود وكقاعدة عامة تقول ( المادة 148 ق.م ) " يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية " ويبدو ذلك واضحاً في عقد العمل نظراً لقيام رابطة التبعية من جهة ووجود الاعتبار الشخصي من جهة أخرى ، ولأن هذا العقد ينشئ بين طرفيه علاقات وثيقة و مستمرة تتطلب ثقة رب العمل في نشاط العامل وإخلاصه ، لذلك يجب على العامل تنفيذ التزاماته قبل رب العمل بكل ما يقتضيه ذلك من حسن نية. ومن أهم الالتزامات التي يقتضيها حسن النية:

1- واجب الإخلاص : وبه يجب على العامل القيام بكل ما من شأنه المحافظة على مصالح صاحب العمل والامتناع عن كل ما يمكن أن يضر بتلك المصالح أو يتعارض معها ويتزايد التأكيد على المبدأ وأهميته كلما اقتضت طبيعة العمل المسند إلى العامل ووجود صلة شخصية بينه وبين رب العمل [1] .

2- الامتناع عن قبول أي مقابل من الغير : حيث يقتضي مبدأ حسن النية وجوب امتناع العامل عن تقاضي أي مقابل من العملاء دون علم أو موافقة

---

[1] بعض من الفقه عبر عن نتائج هذا المضمون بالقول بوجود التزام بالإخلاص تجاه رب العمل ، ووفقاً لهذا التصوير يعتبر العاملون بالمصنع جماعة تخضع لسلطة رئيسها ( رب العمل ) وتجمع بين أعضائها وبينه رابطة تضامن وإخلاص : أنظر ديران وفيتو : المرجع السابق ذكره رقم 318 .
وقد انتقد هذا الرأي لأن الالتزام بالإخلاص التزام مبهم قد يؤدي الى التدخل في حياة العامل بغير ضرورة يقتضيها صالح العمل ، كما أنه يتناقض مع التضامن فيما بين العمال والذي قد ينصرف ضد صالح رب العمل . راجع أكثم الخولي : المرجع السابق ذكره رقم 115 . وتأكيداً لهذا المعنى قضى بأن العامل الذي لم يحظر بمخالفة لرئيس عمال إلا بعد بدء إجازته لا يرتكب خطأ جسيماً : اجتماعي فرنسي 29 نوفمبر 1962 دالوز 4 ص 714 .
كما قضي بأن فصل العامل بسبب امتناعه عن الإبلاغ عن زملائه يعد فصلاً تعسفياً : اجتماعي فرنسي 16 أبريل 1969 في حـ .س.ب نفس السنة رقم 4 ص 137 .

صاحب العمل ، لأن مثل هذا التصرف يحمل في طياته محاباة للعميل على حساب رب العمل . كما يؤدي إلى إساءة سمعة المنشأة " لأنه قد يفيد قصر إتقان العمل على العميل الذي يكون بإمكانه أن يدفع دون غيره " (1) . والمبالغ التي سيلقاها العامل تعتبر بمثابة رشوة يعاقب عليها القانون .

3- الالتزام بالاحتفاظ بأسرار العمل ، وقد سبق الكلام عن هذا الموضوع .

4- تكريس العامل وقته لأداء العمل المسند إليه : وهذا أيضاً من آثار مبدأ حسن النية حيث من الضرورة أن يكرس العامل وقت العمل لتنفيذ المهام المسندة إليه ولا ينصرف عن ذلك للقيام بعمل آخر خاص . ويثار هنا تساؤلاً حول ما إذا كان المضمون السابق يقتضي تفرغ العامل لعمله وامتناعه عن القيام بعمل آخر أثناء وقت فراغه ؟ . من المسلم به أنه لا يجوز له أن يعمل في أوقات فراغه لدى رب عمل منافس للمشروع الذي يعمل فيه ، كما لا يجوز له أن يشغل وقت فراغه في القيام بأعمال لحساب عملاء رب العمل ، لأن هذا النشاط يتضمن منافسة غير شريفة لهذا الأخير (2) . أما فيما عدا ذلك فإن العامل يمكنه أن يشغل وقت فراغه في أي عمل يرتاح إليه ، طالما أنه يؤدي واجبه الأصلي على ما يرام . إلا إذا حرمت القوانين ذلك أو تضمن عقد العمل شرطاً يمنع العامل من ممارسة أي عمل آخر هنا يفترض احترام هذا الشرط .

(1) الخولي : المرجع السابق ذكره رقم 115 .

(2) نلاحظ أن المشرع قد نص في المادة 39-3 من قانون العمل على أنه " يحظر على العامل الاشتغال في أيام إجازته بأجر ، وإلا جاز بعد موافقة مكتب العمل المختص حرمانه من أجره كله أو بعضه عن مدة الإجازة " ويستوي لإجازة الحرمان المشار إليه أن يكون العمل أثناء الإجازة لدى رب عمل آخر منافس أو غير منافس والمشرع قصد بإعطاء رب العمل هذا الحق دفع العامل إلى الاستفادة من الإجازة في الراحة حتى لا يستنفد جهده بما يرهقه صحياً ويعوقه عن العودة إلى العمل باللياقة المطلوبة .



## المبحث الثاني
## الجزاء على إخلال العامل بالتزاماته
## " السلطة التأديبية "

والمقصود بها حق صاحب العمل في مجازاة العامل عن الأخطاء التي يرتكبها بالمخالفة لأوامره (1) .

والسلطة التأديبية التي لصاحب العمل على العامل تستند على علاقة التبعية التي ينشئها عقد العمل والتي بموجبها يخضع العامل لإشراف صاحب العمل ويمتثل لأوامره ، ولما كانت علاقة التبعية توجد في كل عقد عمل فإن السلطة التأديبية تثبت لكل صاحب عمل سواء كان العقد خاضعاً لقانون العمل أم للقانون المدني ، رغم أن المشرع لم ينص عليها إلا في قانون العمل .

والمشرع الليبي اهتم بأحكام السلطة التأديبية لصاحب العمل ، حيث نظم لائحة الجزاءات ، وفصل في العقوبات ، ووضع القواعد العامة لتأديب العمال ، وقد توالت تلك المواد المنظمة للموضوع اعتباراً من ( المادة 77 ) حتى المادة ( 81 ق.ع ) .

وهذا الاتجاه للمشرع يرمي إلى خلق نوع من القانون التأديبي للعمل ويشترط لذلك أن تكون المخالفة معروفة ، والعقوبة معروفة ، وإجراءات التأديب منظمة والطعن في قرار التأديب ممكناً.

(1) " يلاحظ أن الجزاء التأديبي يختلف عن لائحة تنظيم العمل : فالأول عقوبة على العامل الذي أخل بالتزاماته ، بينما إجراءات التنظيم الداخلي للعمل لا يقصد بها عقاب العامل ، ولهذه التفرقة أهمية كبيرة في الحالات التي يكون الإجراء الذي اتخذه صاحب العمل يمكن أن يعتبر جزاءاً تأديبياً ، ويمكن أن يعتبر إجراءاً داخلياً لتنظيم العمل ، كنقل العامل . وطبيعي أن الذي يحدد طبيعة الإجراء هو المقصود منه فإذا ظهر أن المقصود هو مجازاة العامل ، وأن صاحب العمل أخفى هذا الجزاء تحت ستار الإجراءات الداخلية لتنظيم العمل ؛ فإن هذا الإجراء يكون باطلاً إذا لم تتوافر الضمانات التي يفرضها القانون للعامل بالنسبة للجزاءات التأديبية " أنظر الدرعي : المرجع السابق ذكره ص 406.

## المطلب الأول
## تحديد العقوبة

تنص المادة 77 من قانون العمل على أنه " يجب على صاحب العمل في المؤسسة التي تستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها ، على أن يضعها في مكان ظاهر في المؤسسة ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من وزير العمل خلال شهرين من تاريخ تقديمها إليها فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة أو الاعتراض عليها أصبحت نافذة .

ولا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل عن مخالفة غير واردة في لائحة الجزاءات. وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعا لطبيعة العمل ليسترشد بها أصحاب الأعمال في إعداد لوائح المؤسسات الخاصة "

1- إذا يجب على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال أو أكثر وضع لائحة خاصة بالمخالفات والجزاءات ، والنص صريح في أنه لا يجوز مخالفة العامل في هذه الحالة إلا إذا كانت المخالفة واردة في اللائحة .

وأصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من عشرة عمال غير ملزمين بوضع لائحة للجزاءات ولكن ليس هناك ما يمنعهم من وضع هذه اللائحة وفي هذه الحالة يلتزمون بأحكامها .

وإذا لم يفعلوا ذلك فحمايتهم لسلطتهم التأديبية تكون في إطار القواعد العامة التي يضعها القانون أو القرارات المنفذة له .



2- أما الغرض من تعليق نفاذ اللائحة على موافقة الأمانة هو رقابة ما تتضمنه اللائحة من جزاءات والتأكد أنها لا تشتمل على أحكام مخالفة لقانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً لذلك [1] .

## المطلب الثاني
## أنواع العقوبات التأديبية

تنص ( المادة 79 ) في فقرتها الثانية على أنه " ويصدر من الأمين المختص قرار يتضمن بياناً للعقوبات التأديبية التي توقع على العامل وقواعد وإجراءات تأديبهم " ومعنى هذا أنه يجب أن ينص على العقوبة ، حتى يمكن توقيعها على العامل وهذه الفكرة تقابل في أحكام القانون الجنائي مبدأ " لا عقوبة إلا بنص " [2] .

ونلاحظ أن القانون لم يجمع العقوبات كلها في نص واحد متكامل وإنما نجدها متغيرة في نصوص متفرقة ، فهو يشير إلى عقوبة الإنذار ثم إلى عقوبة الغرامة ثم إلى عقوبة الوقف التأديبي ، والوقف الاحتياطي ثم فصل العامل مع احتفاظه بحقه في المكافأة ، وأخيراً فصل العامل دون مكافأة كما سنبين :

[1] يرى بعض من الفقه " أن الرقابة التي تمارسها الأمانة المختصة هي في حقيقتها رقابة شكلية ، فضلاً عن وجود خطورة في أن تصبح الرقابة سلبية ، بمعنى أن تكتفي الأمانة بالامتناع عن الاعتراض على اللائحة . ومن الأفضل إعطاء هذه الجهة سلطة إيجابية " في اعتماد اللائحة ، بحيث لا تعتبر نافذة إلا بموافقة الأمانة خلال ميعاد معين كما هو في القوانين المقارنة : أنظر محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق ذكره ص 257 .

[2] أصدر – أنذاك – وزير العمل القرار الوزاري لسنة 1972 في شأن بيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات لتأديب العمال منشور في الجريدة الرسمية العدد 23 ، السنة 1973 ص 1404 .

## أولا : عقوبة الإنذار

وهي أخف العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل ( المادة 1 من قرار وزير العمل في شأن بيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات تأديب العمال ) . وتتضمن تنبيه العامل إلى المخالفة التي ارتكبها وتحذيره من ارتكابها ثانية وإلا تعرض لعقوبة أشد [1] .

والإنذار عادة يكون عقوبة للمخالفات غير الجسيمة لنظام العمل كالحضور متأخراً عن المواعيد وعدم أداء العمل بالطريقة التي كلف بها العامل من قبل صاحب العمل ولا يترتب عليه في الواقع سواء ألم نفسي لدى العامل ولكنه لا يسبب خسارة مادية حاله كغيره من العقوبات .

ولا يتطلب القانون أن يكون الإنذار كتابياً فيصح أن يكون شفهياً ويرى بعض من الفقه " أن الإنذار الكتابي قد يحمل في طياته معنى التشدد نحو العامل تشدداً يفوق الوضع في الإنذار الشفوي " [2] .

إلا أن المشرع -وعلى سبيل الحصر- اشترط الكتابة في حالتين :- الأولى : عند فصل العامل لمخالفته التعليمات الخاصة بالأمن الصناعي ، ويكون الفصل مسبوقاً بإنذار كتابي (ويكون قد ارتكب المخالفة بالرغم من الإنذار) . الثانية : عندما يفصل العامل بسبب انقطاعه عن العمل دون عذر حيث يجب إنذاره كتابة بعد مضي 5 أيام إذا كان الغياب متصلاً ، وبعد عشرة أيام إذا كان الغياب متقطعاً .

والكتابة ليس لها شكل خاص ، فقد تكون باستلام العامل الأصل وتوقيعه على الصورة التي يحتفظ بها صاحب العمل وهذا هو الأغلب وما يجري عليه العمل ، وقد يرسل بكتاب موصى عليه ، وقد يرسل على يد محضر ، والمهم هو أن يحاط العامل علماً بالإنذار المكتوب .

---

(1) يحيى : المرجع السابق ذكره ص 169 ، الخولي : ص 197 ، محمود جمال الدين زكي : فقرة 151 . سرلاد : ص 396 .

(2) المرصفاوي : المرجع السابق ذكره : ص 256 و 257 .



## ثانياً : عقوبة الغرامة

الغرامة مبلغ من النقود يقتطع من أجر العامل ، كعقوبة على إخلاله بالالتزامات الواقعة عليه أو عدم إطاعته الأوامر الصادرة من صاحب العمل .

ويجوز أن تكون الغرامة مبلغاً محدداً ، كما يمكن أن تكون في صورة حرمان العامل من أجره عن يوم أو أكثر مثلاً ( المادة 2 من القرار المذكور ) .

والمشرع الليبي وضع قيوداً تهدف الى عدم المغالاة في توقيع هذه العقوبة خاصة وأنها تصيب العامل في مورد رزقه . فمن جهة

1- قرر المشرع حداً أقصى للغرامة التي تقع على العامل . ( فالمادة 78 ) من قانون العمل تنص على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام .

وتحديد الأجر مسألة سهلة إذا كان العامل يتقاضى أجره على وجه التحديد . أما في حالة العمال الذين يكون أجرهم بالقطعة فإن العبرة بمتوسط ما يتقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في الثلاثة أشهر السابقة على توقيع تلك الغرامة ( المادة 48 ق.ع ) .

2- ومن جهة أخرى قرر المشرع حداً أقصى لما يمكن خصمه من أجر العامل الشهري على سبيل الغرامات حيث تنص نفس المادة المذكورة آنفاً على أنه " لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد " .

والمقصود هنا هو ضمان قدر معين من الدخل للعامل كحد أدنى لا يجوز النزول عنه مهما كانت الأسباب أي مهما ارتكب من أخطاء .

3- وحتى لا تكون الغرامات مصدراً للإثراء واستغلال صاحب العمل رأي المشرع عند اقتطاعها من أجر العامل لا تؤول إلى صاحب العمل وقرر في

( المادة 80 ق.ع ) تخصيص ما يتم قطعه من أجور العمال كغرامة لمصلحة جميع العمال في المؤسسة وذلك وفقاً للقواعد التي صدر بها قرار وزير العمل في شأن الصرف في أموال الغرامات التي تقطع من العمال [1] .

وقد يثير الخصم من الأجر تساؤلاً ، مؤداه هل يتم الخصم من الأجر فقط أم يجوز الخصم من كافة المبالغ المستحقة للعامل لدى صاحب العمل .

اختلف الفقه في الإجابة على هذا التساؤل ، البعض يرى أن الخصم لا يكون إلا من الأجر ، بينما يرى البعض الآخر أنه جائز من كل مستحقات العامل لدى صاحب العمل ، وقد نصت المادة الأولى من القرار على تشكيل لجنة ، في كل منشأة تستخدم عشرة عمال فأكثر مكونة من مندوب عن صاحب العمل وعاملين اثنين من عمال المنشأة يتم اختيارهما من قبل اللجنة النقابية ، وتختص هذه اللجنة بتقرير كيفية التصرف في أموال الغرامات في إطار أحكام كل من قانون العمل وهذا القرار والنظم الأساسية للعمل .

وتقوم هذه اللجنة باستعراض النواحي الاجتماعية في المنشأة ، وتثبت ذلك في محضر اجتماعاتها الدورية ثم تقرر توزيع الغرامات عليها أو صرفها في أية ناحية اجتماعية جديدة يراد بها الترفيه عن العمال أو تثقيفهم أو تحسين حالتهم الاقتصادية ، كنادي للرياضة أو مكتبة أو صندوق ادخار أو صندوق إعانات أو قروض أو جمعية تعاونية أو غير ذلك من أوجه النشاط الأخرى ( المادة 3 من القرار ) .

ويجوز للجنة إذا لم تكن أموال الغرامات كافية للقيام بعمل مفيد أن تؤجل صرفها بشرط ألا يكون التأجيل لأكثر من سنة .

هذا وقد منع القرار أن تصرف أموال الغرامات كمكافأة أو لشراء حاجيات المعيشة ، كما منع استثمارها في أي عمل يحتمل الكسب أو الخسارة ولكنه استثنى من ذلك الجمعيات التعاونية ( المادة 5 من القرار ) .

[1] راجع قرار وزير العمل في شأن التصرف في أموال الغرامات التي تقطع من العمال ، الجريدة الرسمية ، العدد 23 السنة 1973 ص 1207 .



هذا ويجب على أصحاب العمل أن يوردوا كل ثلاثة أشهر إلى معهد الثقافة العمالية جميع أموال الغرامات التي تقتطع إذا قل عدد عمال المنشأة عن عشرة ، وثلثها إذا كان عددهم عشرة عمال فأكثر . ويقوم مجلس إدارة المعهد بتخصيص أموال الغرامات فيما يسهم في تحقيق أغراض المعهد ( المادة 6 من القرار ) .

وهذه مسائل تثار عند انتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب ، في هذه الحالة وعندما توجد غرامات على العامل لم يسددها ، جاز خصمها مما يكون مستحقاً له لدى صاحب العمل كمكافأة نهاية الخدمة مثلاً .

إلا أن القرار الخاص بالعقوبات التأديبية المذكور حسم هذا الأمر عندما ذكر بأنه عند فسخ صاحب العمل العقد المبرم بينه وبين العامل وكانت عليه غرامات فلا يجوز خصمها إلا من أجره وفي حدود خمسة أيام في الشهر الواحد ( المادة 12 ) .

وهذا معناه أنه إذا لم يكن للعامل أجر مستحق فإن مبلغ الغرامة يسقط ولا يجوز مطالبة العامل به من أمواله الخاصة . غير أن تطبيق هذا النظر لا يكون إلا إذا كان الفسخ صادراً من صاحب العمل أياً كان سببه ، إي لو كان الفسخ بسبب خطأ جسيم ارتكبه العامل ، وبالمثل إذا كان صاحب العمل هو الذي دفع العامل إلى إنهاء العقد سواء بمعاملته الجائرة له أو بمخالفته لشروط العقد لأن هذا الإنهاء يعتبر فصلاً وليس استقالة . أما إذا كان العامل هو الذي أنهى عقد العمل فإنه لا يستفيد من ذلك .

وفي حالة وفاة العامل فإنه لا يجوز مطالبة ورثته بأداء الغرامات من أموالهم الخاصة لأن العقوبة التأديبية شخصية كالعقوبة الجنائية .

أخيراً لم يفت المشرع أن يضع بعض الضوابط لمراقبة صحة الغرامة حيث افتتح نص ( المادة 80 ) المذكورة بوجوب قيد الغرامات التي توقع على العامل في سجل خاص مع بيان أسم العامل ومقدار أجره وسبب توقيع

الغرامة عليه وتاريخ توقيعها . وهذا السجل وهذه البيانات تسمح لمفتشي العمل مراقبة مثل تلك العقوبات .

## ثالثاً : عقوبة الوقف عن العمل

المقصود بوقف العامل كعقوبة تأديبية هو منعه من العمل فترة معينة ، مع حرمانه من الأجر خلالها . ولم يوضح المشرع ما إذا كان العامل يحرم من أجره خلال مدة الوقف عندما ذكر " ... أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام " إلا أن ذلك مفهوم بداهة لأن طبيعة الوقف عن العمل كعقوبة تأديبية تقتضي هذا الحرمان ، وإلا كان الوقف بدون حرمان من الأجر مكافأة أو تشجيعاً [1] .

وذهبت آراء [2] إلى أن العامل يستحق الأجر خلال مدة الوقف لأن الأخطاء التي تبرر الوقف هي ذاتها التي تبرر الخصم وصاحب العمل بالخيار بين اللجوء لهذه العقوبة أو تلك .

ثم إنه لا يؤثر في أثر العقوبة كونها بأجر أو بدون أجر ما دامت عقوبة تأديبية تسجل في ملف خدمة العمال . وقد تكون مقدمة لعقوبة أشد كالفصل طبقاً لتكرار وقوع المخالفة في مدة معينة وفقاً للائحة العمل والجزاءات. و ليس الحرمان من الأجر هدفاً مقصوداً لذاته وإنما غايته ردع العامل لعدم تكرار الوقوع في الخطأ وهذا الردع متحقق في كلتا العقوبتين ، كما إن عقوبة الوقف قد تكون في بعض الأحيان بالنسبة لبعض طوائف من العمال أشد وطأة من حيث أثرها النفسي من الخصم من الأجر .

وهذا التبرير كغيره لا يستقيم في نظر العديد " لأن المشرع عامل الخصم من الأجر والإيقاف معاملة واحدة من حيث القيود والضمانات عند

[1] علي عوض : الوجيز في شرح قانون العمل الجديد : دار الثقافة القاهرة .
[2] البرعي : المرجع السابق ذكره ص 413 .



توقيعهما ، وجواز استبدال عقوبة الخصم بعقوبة الوقف أي أن الأخطاء التي تجيز الخصم هي نفسها التي تجيز وقف العامل فيكون صاحب العمل بالخيار بين أن يوقع على العامل عقوبة الخصم أو عقوبة الإيقاف ، فلا يتصور إذاً والحال كذلك أن يوقف صاحب العمل ، العامل المخطئ ويستمر في صرف أجره ، وإلا كان العامل الموقوف أسعد حالاً من العامل الذي وقعت عليه عقوبة الغرامة ، لأن العامل الموقوف ، سيقضي مدة الإيقاف دون عمل ويحصل على أجره ، وهذه نتيجة غير مقبولة ولا يمكن أن يكون المشرع قد قصدها " [1] .

إذاً الإيقاف كالغرامة يستتبعان الخصم من الأجر وبحد أقصى متساو .

أما الفارق بينهما فهو أن الوقف كعقوبة تأديبية يعتبر أكثر " إيلاماً وردعاً للعامل لأنه في حالة الغرامة ، يحرم العامل من أجره وهو مستمر في عمله ، وقد لا يشعر زملاؤه في العمل بالجزاء الذي وقع عليه ، ولكنه في حالة إيقافه ، لن يحضر – طوال مدة الإيقاف – إلى مكان العمل وسيصبح ظاهراً للكافة أنه " مستبعد عن العمل " وهذا قد يمس العامل في سمعته ويسبب له إلى جانب العبء المادي " الغرامة " ألماً نفسياً .

ونظراً لأن الوقف التأديبي عن العمل يؤدي إلى حرمان العامل من أجره فقد أخضعه المشرع للضمانات التي أخضع لها الغرامة ( فالمادة 78 ق.ع ) تذكر أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل تأديبياً عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد عن خمسة أيام . كما نصت نفس المادة في فقرتها الثانية أنه لا يجوز أن تزيد مدة إيقاف العامل عن العمل على خمسة أيام في الشهر .

[1] المرجع السابق ذكره ص 414 .

وقد ثار التساؤل عما إذا كان الحد الأقصى للخصم من أجر العامل ، الذي حدده المشرع بأجر خمسة أيام في الشهر ، ويشمل الخصم سواء كان ذلك عن طريق الغرامة أم عن طريق الوقف التأديبي ، أم إنه يجوز الخصم خمسة أيام في الشهر لتحصيل الغرامة ، وخمسة أيام شهرياً مقابل وقف العامل عن العمل . غالبية الفقه [1] اتجه إلى الرأي القائل بعدم جواز تعدد الخصم وإلا أدى ذلك إلى خصم جانب كبير من أجر العامل الشهري . كما يؤدي كذلك إلى تفويت الحكمة التشريعية من عدم جواز الخصم لأكثر من أجر خمسة أيام شهرياً .

هذا وقد حظر القرار المتعلق بالعقوبات التأديبية المذكور ( المادة 3 ) الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل كغرامة وبين أية عقوبة أخرى وبالأخص ما نصت عليه المادة 36 من قانون العمل من تحمل العامل المبلغ اللازم عندما يتسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل .

## رابعاً : الوقف الاحتياطي عن العمل

والوقف ليس عقوبة في أصله ، ولكنه إجراء وقائي يتخذه صاحب العمل ضد العامل الذي اتهم بارتكابه بعض الجرائم حتى تتبين حقيقة تلك التهم.

والوقف الاحتياطي يؤدي إلى حرمان العامل من أجره عن مدة الوقف ، وهو لهذا السبب يتحد مع الوقف التأديبي من حيث النتيجة . بل الواقع إن الوقف الاحتياطي أكثر خطراً على العامل من الوقف التأديبي أو من الغرامة لأن مدته قد تطول . ويظل العامل خلالها دون أجر . ومن ثم فإن المشرع

[1] محمد عبدالخالق عمر ص 262 .



قد اهتم بهذا الأمر ، وحاول تحديد حالاته حتى لا يتعسف أصحاب الأعمال في استعماله [1] .

وقد اهتمت ( المادة 81 ق.ع ) بأحكام الوقف الاحتياطي عندما نصت " إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة أو إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكاب أية جنحة داخل مكان العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه .

وإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجبت إعادته إلى عمله و إلا أعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً .

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره إليه عن مدة الوقف ، وعلى السلطة المختصة أو المحكمة إذا تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه في قرارها أو حكمها " .

س : ما هي أسباب وقف العامل ؟

ج: عندما يرتكب جناية أو جنحة أو إضراب غير مشروع أو التحريض عليه.

بالنسبة للجنايات :

يجيز القانون لصاحب العمل وقفه احتياطاً بصرف النظر عن مكان ارتكابها ، وعن موضوعها ، وعن المجني عليه منها .

بالنسبة للجنح :

فيشترط أن تقع في مكان العمل حتى يمكن لصاحب العمل وقف العامل لأن هذا يدل على عدم احترام العامل لمكان عمله .

[1] المرصفاوي : المرجع السابق ذكره ص 281 .

س: متى يجب وقف العامل ؟

ج: لا يوقف العامل احتياطاً إلا منذ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة . وهي عادة الشرطة والنيابة العامة أو أية جهة رسمية أخرى لها صفة ضبط وتحقيق الجريمة [1] . ولا يشترط أن يكون الإبلاغ من صاحب العمل .

س: متى يسقط الوقف الاحتياطي ؟

ج: بصدور قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة ، أو بصدور حكم بعدم إدانته . ولكن هل يشترط أن يكون الحكم بالبراءة نهائياً حتى ينتج أثره من أمر الوقف ؟ . البعض يميل إلى الأخذ بذلك ، والبعض الآخر يرى في هذا الشرط تشدداً لا داعي له ، والنص لا يشترط ذلك ، ويذهب إلى أن الحكم الصادر ببراءة العامل المتهم يسقط حق صاحب العمل في وقف العامل احتياطياً ولو كان ذلك الحكم قابلاً للطعن . وهذا الرأي هو الأصلح للعامل .

س: ما هي مدة الوقف ؟

ج: مدة الوقف الاحتياطي في قانون العمل غير محدده ، وأحياناً تطول . والإطالة ليست في صالح العامل لأنها ستصيبه في رزقه ، وكذلك أسرته ونتائج هذا الأمر وخيمة .

س: ما مدى استحقاق العامل للأجر ؟

ج: الأصل لا يستحق العامل أي أجر طيلة مدة الوقف . إلا إذا ثبت أن الاتهام كان بتدبير من صاحب العمل [2] أو وكيله المسئول أي كيدياً وملفقاً

[1] طعن مدني رقم 42-39 بتاريخ 1993/12/5 غير منشور .

[2] وعبء إثبات التهمة يقع على عاتق العامل وهذا ما أكدته المحكمة العليا عندما ذكرت أنه " متى كان الحكم المطعون فيه قد دلل بأسباب سائغة على أن اتهام الطاعن لم يكن بتدبير الشركة المطعون ضدها وذلك من واقع الحكم الجنائي وكان الطاعن قد عجز عن إثبات اتهامه كان من الشركة المطعون ضدها . فإن الحكم المطعون فيه إذا انتهى إلى رفض طلب الطاعن المتعلق بالأجور عن فترة الوقف والتعويض عن الأضرار التي لحقته نتيجة اتهامه لا يكون قد خالف القانون أو شابه فساد في الاستدلال " . طعن مدني رقم 93-33 ق بتاريخ 1987/12/14م مجلة المحكمة العليا السنة 25 العدد 3 ص 78.

- أيضاً طعن مدني رقم 13-37 بتاريخ 1990/12/16م مجلة المحكمة العليا رقم 27-1و2 ص 90 .



وغير قائم على أساس . وهذا معناه ألا يقوم الاتهام على أساس أما إذا كان صاحب العمل قد قام بالإبلاغ عن الحادث بحسن نية ثم اتضحت براءة العامل فلا غبار عليه في ذلك ولا يلزم بأجر العامل عن مدة الوقف الاحتياطي .

ولكن حتى إذا لم يكن الحادث من تدبير صاحب العمل ولكنه قد تسرع في توجيه الاتهام إلى العامل خارجاً بذلك عن الحيطة اللازمة التي تشترط في الرجل المعتاد فإن للعامل الرجوع عليه في هذه الصورة بدعوى التعويض المستندة إلى المسئولية التقصيرية [1] .

وفي حالة عدم توجيه اهتمام إلى العامل أو في حالة الحكم ببراءته يجب على صاحب العمل أن يعيده إلى عمله ، وإذا رفض صاحب العمل إعادة العامل في هذه الحالة عد تصرفه من قبيل الفصل التعسفي بقوة القانون بما لا يقبل إثبات العكس أي لا يجوز لصاحب العمل أن يقدم أي مبرر لتبرير موقفه الخاص بعدم إعادة العامل الموقوف إلى عمله .

## خامساً : عقوبة الفصل من العمل

وهو تصرف نابع من الإرادة المنفردة لصاحب العمل والذي يعني إنهاء عقد العمل كعقوبة لفعل ارتكبه أو لإخلاله بالتزام مفروض عليه .

والفصل من العمل ، أشد العقوبات التأديبية ، لما يترتب عليه من حرمان العامل من دخله الرئيسي ، مع احتمال صعوبة التحاقه بعمل آخر ، لأنه ترك عمله الأول لخطأ استوجب إنهاء خدمته بالفصل .

ويعتبر الفصل سلطة خطيرة لصاحب العمل حيث يستطيع اللجوء إليه سواء في العقد محدد المدة أو غير محدد المدة دون أن يلتزم بتعويض العامل عن هذا الإنهاء ودون التقيد بقواعد الإنذار .

[1] محمد لبيب شنب : المرجع السابق ذكره ص 219 .

لذلك كان من الطبيعي ، أن يحيط المشرع توقيع هذه العقوبة ببعض الضمانات ، حتى لا يسيء صاحب العمل استخدامها ، لما قد يترتب عليها من الإخلال باستقرار علاقات العمل ، وهو مطلب اجتماعي تحرص كل دولة على الحفاظ عليه استتبابا للأمن والسلام الاجتماعي .

والمشرع حدد المخالفات التي تجيز لصاحب العمل توقيع عقوبة الفصل على العامل ، بحيث لا يجوز توقيعها في غير هذه الحالات .

وأحاط توقيع هذه العقوبة بالعديد من الإجراءات قصد بها منع إساءة استخدامها .

وقد حصرت المادة (51 ق.ع ) الحالات التي يتقرر فيها الفصل كجزاء تأديبي وسندرسها بالتفصيل عند الكلام عن انقضاء عقد العمل .

## المطلب الثالث
## قواعد وإجراءات تأديب العمال

لاحظنا فيما سبق دقة المشرع بخصوص المخالفات التي يتحمل العامل مسئوليتها حيث ركز على توضيح العقوبات التي يمكن أن توقع عليه بعد ارتكابه لمخالفة معينة ، وزيادة في الضمانات التي تحمي العامل أخضع المشرع سلطة توقيع عقوبات تأديبية لقواعد وإجراءات مختلفة في جميع المراحل ولكن قبل الكلام عن هذه المراحل ننبه بشأن السلطة المخولة لتوقيع الجزاءات التأديبية بأن المشرع يحرص على ألا توضع سلطة التأديب في أي يد كانت ، فلا يصح أن تكون في يد صغار المستخدمين ، خشية أن تتحكم الأهواء والأحقاد الشخصية في عقاب العمال ، ويؤدي ذلك إلى انحراف التأديب عن الهدف المقصود منه . لذلك جعل المشرع الاختصاص بتوقيع الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو وكيله المفوض أو عضو الإدارة المنتدب ونظرا لأهمية هذه القواعد والإجراءات نستعرض أولا هذه



الضمانات ونبين بعدها ما للإدارة والقضاء من سلطة على استخدام صاحب العمل للسلطة التأديبية .

### أولا : ضمانات التأديب

وقد قررها المشرع من خلال نصوص متعددة في قانون العمل في كل المراحل .

### 1- مرحلة الاتهام :

لم يشأ المشرع أن يترك العامل تحت رحمة رب العمل فترة طويلة ، إذا ارتكب فعلا يستوجب توقيع جزاء تأديبي عليه . لذلك قررت ( المادة 79 ) من قانون العمل أنه :

" لا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوما أو توقيع الجزاء عليه بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا وبأكثر من خمسة عشر يوما للعمال الآخرين " .

وهذا يعتبر نوعا من الضمان فرضه المشرع وذلك لحسم الأمر خلال مدة نراها معقولة حتى لا يظل العامل في حيرة من أمره لمدة طويلة من الزمن ، وحتى لا يسيء صاحب العمل استخدام سلطته التأديبية ، فيظل مدة طويلة دون أن يبين للعامل ما إذا كان سيوقع عليه عقابا ، وما مداه ، ويظل العامل قلقا خلال هذه المدة وهذا يؤثر على نفسيته وحتى إنتاجه .

ونلاحظ أن المشرع قد فرق في هذا الأمر بين من يتقاضى أجره شهريا والذي يتقاضى أجره على أساس وحدة زمنية أخرى .

حيث أجاز توقيع العقوبة على الأول في غضون ثلاثين يوما من تاريخ ثبوتها [1] والثاني خلال مدة لا تتعدى خمسة عشر يوما .

فإذا مضت المدة المحددة لتوقيع العقوبة ولم يوقع صاحب العمل عقوبة على العامل ، فإن المخالفة تسقط ولا يجوز توقيع أية عقوبة عليها بعد ذلك ، بل لا يجوز الاعتداد بها لتشديد العقوبة على العامل إذا ارتكب مخالفة جديدة .

ونضيف أنه لا يجوز في المنشآت التي وضعت لائحة جزاءات توجيه اتهام للعامل بمخالفة غير واردة في اللائحة ، ويستوي في ذلك أن يكون القانون قد أوجب وضع اللائحة أم لم يوجب ( المادة 77-2 ق.ع ) .

**- وجوب تعلق المخالفة بالعمل :**

حتى يمكن لصاحب العمل توقيع عقوبة على العامل لابد أن تكون المخالفة قد حصلت في مكان العمل أو لها علاقة بالعمل ، أما الأخطاء التي لا علاقة لها بالعمل فلا يجوز لصاحب العمل أن يعاقب العامل عليها ، ولا أن يدرجها في لائحة الجزاءات باعتبارها من الأفعال المعاقب عليها فإن فعل كان الجزاء الذي يوقع على العامل في هذه الحالة باطلا ( المادة 6 من القرار المذكور ) .

ولكن المادة 51-10 التي تجيز فصل العامل إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أما إذا وقع الاعتداء على أحد رؤساء العمل ، فتؤكد على ضرورة كون الفعل المعاقب عليه ، متعلقا بالعمل أي أثناء العمل وبسببه .

(1) والمقصود بثبوت المخالفة ، فضلا عن تحقيق وقوعها ، تحقق نسبتها كذلك إلى عامل معين . وهي تثبت بوسائل وصور مختلفة ، منها اعتراف العامل بارتكابها ، أو تلبسه بهذا الارتكاب ، أو نتيجة التحقيق الذي أجري معه وغيره ويمكن اختصار كل ذلك بالقول من تاريخ اكتشاف صاحب العمل لوقوعها ، كما أنه لا يعتد بتاريخ وقوع المخالفة في غيبة صاحب العمل ودون علمه .



ونلاحظ هنا أن المشرع قد فرق في المادة 51 ق.ع بين الاعتداء الواقع على صاحب العمل أو المدير المسئول ، والاعتداء الواقع على أحد رؤساء العمل أو زملاء العمل . ففي الحالة الأولى يكفي وقوع الاعتداء ، أما في الحالة الثانية فإنه يتعين أن يكون جسيما وأن يكون قد وقع أثناء العمل أو بسببه . وتقدير ما يعتبر اعتداء في الحالتين يخضع لظروف كل عمل ويعود للقاضي أمر تكييفه بما يتفق والنصوص المعمول بها ، وكذلك الظروف المحيطة بكل علاقة عمل والعرف الجاري .

**2- مرحلة التحقيق :**

لا يجيز المشرع لصاحب العمل أن يوقع عقوبة على العامل دون التحقيق معه فيما نسب إليه ، وإعطائه الفرصة للدفاع عن نفسه .

وهو ما أكدته المادة 79-1 بقولها " ... ولا يوقع الجزاء على العامل إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه " .

وبموجب حكم هذه المادة وكذلك المبدأ العام يلتزم صاحب العمل قبل توقيع العقوبة على العامل أن يبلغه كتابة بما هو منسوب إليه ، ثم يجري تحقيقا يسمع فيه أقوال العامل وأوجه دفاعه ، وشهادة الشهود إذا اقتضى الأمر ، ويجب أن يتم التحقيق في صورة محضر يودع في ملف العامل .

وإن لم يعين المشرع الشخص الذي يجوز له إجراء التحقيق إلا أننا نرى أن هذا الأمر من حق صاحب العمل ويمكنه أن يعهد به إلى شخص آخر .

ونذكر أن فصل العامل عن العمل لا يجوز أن يتم قبل عرض الأمر على لجنة ثلاثية مشكلة من الأمانة المختصة وممثل عن مكتب العمل وممثل عن العمال .

## 3- مرحلة توقيع العقوبة :

نذكر أن العقوبات توقع من قبل صاحب العمل أو وكيله المفوض أو عضو مجلس الإدارة المنتدب ، وأنه يجوز لمدير المنشأة [1] توقيع عقوبة الإنذار أو الوقف أو الغرامة اللذين لا يجاوزان يومين ( المادة 4 من القرار المذكور ).

وكذلك يحظر توقيع أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة الواحدة ( المادة 78 ق.ع ) . فمتى اكتفى صاحب العمل بإنذار العامل أو تغريمه فلا يجوز أن يعود بعد ذلك ليحاول فصله ، ولا يجوز له أن يثبت أنه كان يجهل إمكان فصل العامل كعقاب عن فعلته .

وقد طبق القضاء الليبي هذه القاعدة بوضوح عندما قرر أن العامل الذي أهان رئيسه ورفض إطاعة أوامره وعوقب بعد ذلك بإنذاره لا يجوز معاقبته بعد ذلك بالفصل عن نفس المخالفة [2] لكن الإنذار الذي يسبق الفصل حالة انقطاع العامل عن العمل دون عذر لا يعد عقوبة ، وبالتالي لا تمنع من توقيع عقوبة الفصل أو أية عقوبة أخرى عن ذلك الغياب .

كما أن صاحب العمل يملك أن يطبق على العامل المخالف إما جزاءا عاما تفرضه القواعد العامة – ( قانون العمل ) – التي تعطيه حق فسخ عقد العمل وإنهائه إذا أخل بالتزام تعاقدي ، وإما أن يطبق عليه جزاءا خاصا – الجزاء التأديبي من خلال اللوائح الداخلية – يتولى بموجبه صاحب العمل توقيع الجزاء على العامل في حدود الجزاءات التي وضعها وأعلنها وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في المواد 77 وما بعدها من قانون العمل .

---

(1) واصطلاح مدير المنشأة يشمل المدير العام وحتى المدير الإداري إن وجد ويشمل كذلك مدير الفرع إذا كان للمنشأة فروع متعددة ،أنظر محمد لبيب شنب : المرجع السابق ذكره ص 251 كذلك حسن كيرة ص 288 .

(2) محكمة طرابلس الابتدائية ( 1965/10/30 ) .



حيث تذكر المحكمة العليا في هذا الشأن : " ولما كان من الثابت في الدعوى أن الشركة المطعون ضدها قد اختارت تطبيق القواعد العامة بأن اتبعت تطبيق المادتين 51 ، 81 من قانون العمل في إيقاف المطعون ضده عن العمل وفي فصله ، ولم تر تطبيق الجزاء التأديبي المنصوص عليه في لائحة الجزاءات فإن الحكم المطعون فيه أن أغفل تطبيق هذه اللائحة لا يكون قد خالف القانون . [1]

كما لا يجوز توقيع العقوبة بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهرية وبأكثر من خمسة عشرة يوما للعمال الآخرين [2] وذلك حتى لا تتحول ثبوت المخالفة إلى سلاح تهديدي بيد صاحب العمل .

ويجب بناء على المادة 9 من القرار المذكور إبلاغ العامل كتابة بكل عقوبة توقع عليه ، ونوعها ، ومقدارها ، والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العود . فإذا امتنع العامل عن استلام البلاغ أرسل إليه بكتاب مسجل على محل إقامته الثابت بملفه ، ولا تنفذ العقوبة قبل مضي ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ الإبلاغ .

كذلك لا تشدد العقوبة في حالة العود إذا مضى أكثر من ستة أشهر على المخالفة السابقة .

---

(1) طعن مدني رقم 77 – 34 ق بتاريخ 1988/5/9 غير منشور .

(2) واختلاف المدة هنا يجعل العمال الشهريين في مركز أسوأ من العمال غير الشهريين ، ومن الصعب جدا إيجاد مبرر لهذه التفرقة حتى لو ذكر بعض من الفقه أن هذا الاختلاف يرجع إلى أن مخالفات المعنيين بأجر شهري تكون في العادة أكثر خطورة مما يستدعي إعطاء فرصة أكبر لصاحب العمل ليفكر في توقيع الجزاء اللازم محمد لبيب شنب : ص 248 .

## ثانيا : الجزاء على مخالفة قواعد التأديب

تنص المادة 160 ق.ع على أنه " يعاقب كل من يخالف حكما من أحكام الفصل الأول من الباب الثالث بغرامة لا تقل عن مائة دينار "

وتفسير هذا النص إن صاحب العمل الذي يخالف قواعد وإجراءات وضمانات التأديب يعاقب بالغرامة المذكورة .

" وإلى جانب هذا الجزاء الجنائي ، فإن العقوبة التأديبية تكون باطلة ، وتلغى جميع أثارها . فإذا كانت العقوبة هي الإنذار ، فإنها ترفع من ملف العامل ، وإذا كانت العقوبة الغرامة فإن العامل فضلا عن الأثر السابق ، يستحق قيمة الغرامة التي اقتطعت من أجره " .

## المطلب الرابع
## الرقابة على استعمال السلطة التأديبية

بديهي أن تتجه نية المشرع عند ممارسة السلطة التأديبية إلى مراعاة مصالح طرفي العقد ، ولابد له أن يحوطها بسياج من الرقابة والتقيد ، لذلك فرض بمقتضى تقنين العمل رقابة إدارية تمارسها جهات إدارية [1] مختصة ومنتشرة في كل المدن . إلا أن هذه الرقابة كثيرا ما تكون شكلية ، وأحيانا تكون ضعيفة [2] لذلك فإن القضاء يكون هو الملاذ الأخير للعامل ليحاول استعمال السلطة التأديبية من حيث مدى مشروعيتها ، ومن حيث مدى تناسبها.

---

(1) وذلك بإخضاع لوائح النظام الأساسي للمشروع ولوائح الجزاءات لموافقة هذه الجهات الإدارية ، وكذلك مراقبة الغرامات التي تستقطع والمسجلة في سجلات خاصة ، ومراقبة كيفية صرفها .

(2) المرصفاوي : المرجع السابق ذكره ص 292 .



### أولا : رقابة مشروعية الجزاء التأديبي

يراقب القضاء مدى التزام صاحب العمل ، عند ممارسته للسلطة التأديبية بالقواعد التي فرضها المشرع والضمانات المقررة في هذا الشأن . وللعامل أن يتظلم من استعمال رب العمل للعقوبات التأديبية بطريقة مخالفة للقانون . والقاضي متى ثبت له مخالفة الجزاء التأديبي لأحكام قانون العمل يحكم بإلغائه ، كما أنه قد يحكم بتعويض العامل عن الضرر الذي أصابه إن كان للتعويض محل .

ومن أمثلة المخالفة : توقيع الجزاء من غير صاحب السلطة أو دون تحقيق مع العامل أو سماع دفاعه أو توقيع أكثر من جزاء على نفس المخالفة ، أو مرور المدة التي يجوز فيها توجيه الاتهام أو تلك التي يجوز فيها توقيع العقاب .

وبالنسبة لعقوبة الفصل يصعب القول بأن يحكم القاضي بإعادة العامل إلى عمله لأن ذلك قد يسبب العديد من المشاكل بينه وبين صاحب العمل . ويعتبر الفصل الذي تم دون مراعاة قواعد وإجراءات التأديب بمثابة فسخ للعقد من قبل صاحب العمل . فإذا لم يكن لهذا الفسخ ما يبرره التزم بتعويض العامل عن كل الأضرار التي أصابته نتيجة إنهاء العقد بدون مبرر .

### ثانيا : رقابة تناسب العقوبة مع المخالفة

إذا كان بطلان الجزاء كما هو في الصور السالفة الذكر لا يثير صعوبة تذكر لأن جميع الآراء مستقرة على اختصاص القضاء بالحكم بإلغاء العقوبة

الموقعة فإن الصعوبة تثور فيما إذا كان للقاضي التدخل لمراقبة تناسب العقوبة مع جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل .

بعض من الفقه وحتى القضاء في بعض الدول يميلان إلى التفرقة بين الحالة التي لا توجد فيها لائحة للجزاءات بالمنشأة والحالة التي توجد فيها هذه اللائحة .

ففي حالة وجودها وتكون مشروعة أي مصدقة من قبل الجهة الإدارية المختصة وتكون قد حددت العقوبات تحديدا جامدا فإن العقوبات التي يوقعها صاحب العمل تخرج عن أية رقابة قضائية لأن هذا الأخير يتمتع بسلطة تقديرية مطلقة [1] .

وإذا لم يكن بالمنشأة لائحة للجزاءات فإن القضاء يملك مراقبة تناسب العقوبة مع المخالفة حتى لا يكون العامل تحت رحمة صاحب العمل يوقع عليه ما يشاء من عقوبات دون أن تكون هناك حدود لهذا العقوبات سبق أن أقرتها الإدارة [2] .

البعض الآخر يرى أنه في حالة وجود لائحة وضعت للعقوبة حدا أدنى وحدا أقصى ، واختار صاحب العمل الحد الأقصى للعقوبة فإن القضاء يمكن في هذه الحالة مراقبة تناسب العقوبة مع جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل.

ويبدو لنا أن للقضاء حق رقابة مدى تناسب العقوبة التأديبية مع الفعل الذي وقع من العامل سواء وجدت بالمنشأة لائحة للجزاءات أم لم توجد وسواء أكانت لائحة الجزاءات تحدد العقوبة تحديدا جامدا أم كانت تضع لها حدا أدنى وآخر أقصى ، ذلك أن حق رب العمل في توقيع العقوبة التأديبية وتحديدها كغيره من الحقوق يخضع للنظرية العامة في التعسف في استعمال الحق . فإذا طبق صاحب العمل الحد الأقصى للعقوبة على أدنى درجات

---

(1) ديران وجوسو : المرجع السابق ذكره ص 367 .

(2) الخولي : فقرة 200 . إسماعيل غانم : فقرة 145 ، البرعي : ص 455 .



المخالفة قاصدا الإضرار بالعامل ، أو غير محتاط لعدم التناسب بين مصلحته والضرر الذي يصيب العامل فإنه يكون متعسفا في استعمال حقه ويكون للقاضي على سبيل الجزاء المدني أن يرد العقوبة إلى الحد المعقول الذي يتناسب مع جسامة الخطأ [1] .

وهذا هو الرأي الراجح في الفقه المقارن [2] والقضاء الليبي [3] والمقارن حيث يرى خضوع السلطة التأديبية لصاحب العمل لرقابة القضاء مهما كانت الظروف .

والمحاكم الليبية حكمت بعدم التناسب بين الفصل وإهمال العامل في قيد الأوراق والخطابات في السجل [4] أو سفر العامل بدون إذن من بنغازي إلى طرابلس خاصة أنه لم يترتب على ذلك أي ضرر بصاحب العمل [5] .

كما قضى بعدم التناسب بين عقوبة الفصل وبين تأخر العامل في الوصول في الصباح لمدة ساعة [6] ، خاصة قد ثبت أنه كان بمكان العمل حتى ساعة متأخرة من الليلة السابقة على وقوع المخالفة .

وتذكر المحكمة في هذا الشأن " إذا كان الفصل جائزا لرب العمل كعقوبة تأديبية ، فإنه يجب أن يطبق بالنسبة لها مبدأ تناسب العقوبة مع الفعل ، فلا يجازى العامل بأقصى مراتب الجزاء لخطأ بسيط . ولذلك فلم يكن حقا ولا صوابا أن يوقع المدعي عليه بالمدعي عقوبة الفصل التي تلغي كيان العقد ويضطرب بها مركز المدعي . بل يكفي أن يوجه إليه التوبيخ أو الإنذار أو الخصم . ولما كانت سلطة رب العمل خاضعة للقضاء حتى في تقدير العقوبة

---

(1) البرعي : المرجع السابق ذكره ص 455.

(2) ريفرو وسافاتييه : المرجع السابق ذكره ص 117 . بران : المرجع السابق ذكره ص 429 .

(3) وهذا ما تراه المحكمة العليا فيما يخص مدى تطبيق لائحة الجزاءات في الشركات والمنشآت المملوكة للمجتمع حيث تذكر أن رقابة القضاء تنصب أساسا على مدى تناسب الجزاء مع المخالفة . طعن مدني رقم 14-38 ق بتاريخ 1993/1/14م . غير منشور .

(4) طرابلس الابتدائية 18 ديسمبر 1965 رقم 1276-65 ذكره المرصفاوي : ص 294 .

(5) طرابلس الابتدائية 27 نوفمبر 1966 رقم 218-66 ذكره محمد عبدالخالق عمر ص 278.

(6) محكمة القاهرة الابتدائية 24 أبريل 1954 ، مدونة الفكهاني الجزء الأول ص 567 .

التأديبية التي يرى توقيعها كما سبق بيانه ... فإن المحكمة ترى أن خطأ المدعي لم يكن يصح أن يقابل بالفصل كجزاء مناسب لبساطته ، ويكون فسخ العقد عن هذا الطريق تعسفيا تترتب عليه مسئولية المدعي عليه عن التعويض " [1] .

## المبحث الثالث
## التزامات صاحب العمل

كما سبق وذكرنا فإن الالتزام الرئيسي الواقع على عاتق صاحب العمل هو أداء الأجر . ولعل ذلك هو السبب الذي دفع بالمشرع ، عندما نظم أحكام عقد العمل في القانون المدني للاكتفاء بتنظيم التزام صاحب العمل بأداء الأجر وأحال إلى القوانين الخاصة كلما يتعلق بالالتزامات الأخرى ، حيث نصت المادة 692 من القانون المدني على أنه " يجب على رب العمل إلى جانب التزاماته المبينة في المواد السابقة أن يقوم بالالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة " .

ويبدو للوهلة الأولى ، أن المشرع اكتفى بالنسبة للعقود الخاضعة للقانون المدني على التزام صاحب العمل بأداء الأجر غير أن هذه الملاحظة . بجانبها الصواب ، لأن الصحيح ، أن هناك التزامات أخرى تقع على عاتق صاحب العمل ، بموجب القواعد العامة في تنفيذ العقود ، وهي تسري بالنسبة لكافة العقود الخاضعة للقانون المدني ، سواء نص عليها المشرع صراحة أو لم ينص عليها ، فالقواعد العامة تقضي ، بأن ينفذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه إليه حسن النية ( المادة 148-1 مدني ) . وبأن المتعاقدين لا يلتزمان بما ورد في العقد فقط ، وإنما يلتزمان

(1) المرجع السابق ذكره ، ذكره أيضا حسن كيرة : المرجع السابق ذكره هامش ص 387 .



كذلك بكل ما هو من مستلزمات العقد وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام ( مادة 148-2 مدني ) .

أما قانون العمل فيعدد الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل وهي كثيرة و تفوق في عددها الالتزام الرئيسي وهو أداء الأجر المقرر في القانون المدني.

لذلك يقر الفقه [1] بأن العامل المرتبط بعقد عمل يخضع لقانون العمل ، يكون في مركز أفضل من العامل الذي يخضع في تنظيم عقده مع صاحب العمل للقانون المدني .

غير أنه رغم التسليم بذلك . نجد أن الفوارق ليست شاسعة وتفسير ذلك أن القواعد العامة تضيف إلى التزامات صاحب العمل مجموعة من الالتزامات التي هي ، إما من مستلزمات العقد أو من مقتضيات تنفيذه بحسن نية : فمن مستلزمات العقد ، أن يلتزم صاحب العمل بتقديم العمل للعامل ، وأن يمكنه من أدائه وأن يقدم له المكان والأدوات اللازمة ، وأن يعطيه شهادة نهاية الخدمة عند انتهاء العقد .

ومن مقتضيات حسن النية أن يعامل صاحب العمل معاملة لائقة ، ولا يكلفه فوق طاقته وأن يوفر له الظروف الملائمة للعمل من الناحيتين الصحية والاجتماعية .

لذلك نحن نقر الرأي القائل بأن هناك عددا من الالتزامات التي وردت صراحة في قانون العمل ، وألزم المشرع بها أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل ، تجد طريقها لعقود العمل الخاضعة للقانون المدني دون أن ينص عليها صراحة ، كما سنوضح .

وباستقراء أحكام قانون العمل نجد أن هناك الالتزام الجوهري وهو أداء الأجر تليه التزامات أخرى وهي متعددة كما سنبين :

(1) البرعي : المرجع السابق ذكره ص 249 .

## المطلب الأول

## الأجـــــر

### تعريف الأجر

الأجر هو كل ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل أيا كـــان نوعه ، أو الاسم الذي يطلق عليه ، أو صورته . فالأجر يمكـــن أن يـــأخذ صورة نقدية أو صورة عينية ، أو يمكن تســـميته بـــالأجر أو الأتعـــاب أو الراتب ، ويمكن أن يشمل عدة صور كالمنحة والربح والبدل إلى غير ذلك .

وبما أن الأجر هو كل المبالغ التي تثبت للعامل من قبل صـــاحب العمـــل نتيجة عقد العمل ونظير أداء العمل . فلا يعتبر أجرا المبالغ التـــي يحصـــل عليها العامل بعيدا عن العقد وأداء العمل ، كالتعويض عن الفصل التعســـفي أو المبلغ الذي يهبه رب العمل للعامل لمواجهة ظروف طارئة . والعبرة فـي تحديد ما يتحصل عليه العامل أجرا أو غير ذلك هو ما ينتهي إليه القـــاضي من تكييف دون تقيد بالوصف الذي يضفيه عليه طرفا العقد . ذلك أن تكييـف ما يعتبر أجرا وما لا يعتبر كذلك من المسائل القانونية التـــي يتعيـــن علـــى المحكمة أن تقول كلمتها فيها . ويخضع قاضي الموضوع في مسألة تكييفـــه لرقابة المحكمة العليا .

ويعتبر الأجر الالتزام الأساسي الواقع على عاتق صاحب العمل مقابل التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه . ونظرا لما يمثله من أهمية بالنسبة للعـــامل وأسرته كمورد أساسي للرزق فقد سارع المشرع الليبي أسوة بغيره في كـــل دول العالم إلى تنظيمه و ذلك بإحاطته بالعديد من الضمانات . وهـــذا ليـــس غريبا ذلك أن فكرة قانون العمل كما هو متفق عليه تقوم أساسا على حمايـــة الأجر بجوار تنظيم العمل . ناهيك عن إن الفكر الرأسمالي الذي ظل إبـــان



المراحل الأولى لتطور الثورة الصناعية ينظر إلى قوة العمل بوصفها ســـلعة تعرض في السوق ، وإلى الأجر باعتباره الثمن الذي يتحـــدد علـــى ضـــوء العرض والطلب [1] لم تعد مقبولة نتيجة التطورات التي عرفتها تشـــريعات العمل وبالتالي فإن العامل لم يعد يعامل معاملة السلعة العادية التي تدخل فـــي التجارة القانونية بذات المنطق التقليدي .

وقد اتجهت غالبية الأنظمة القانونية إلى إتباع سياسة التدخل في مســـائل الأجور ، وكان أول مظاهر التدخل ظهور مبدأ الحد الأدنى الحيوي للأجـــور والذي يتعين على الدولة أن توفره للعامل [2] . وتمثل هذه الخطوة تجـــاوزا حاسما لمنطق قانون العرض والطلب واستجابة واضحة للاعتبارات الإنسانية لصالح العامل ، هذا وقد حرصت التشريعات على تدعيم قدر الأجـــر عـــن طريق إقرار حق العامل في الحصول على ملحقات معينة عند توافر بعـــض الشروط . كما حرصت على وضع النظم القانونية لحماية الأجر ضد دائنـــي العامل . وكذلك ضمان دخل للعامل في حالة التوقف عن العمل وذلك بـــإقرار الحق في أجر أوقات الراحة والإجازات المختلفـــة . كذلـــك فيمـــا يخـــص التأمينات الاجتماعية ضد المرض والعجز والشيخوخة والبطالة وهو ما يمثل الانتقال بمشكلة الأجر من نطاق العدل التبادلي إلى رحـــاب فكـــرة العـــدل التوزيعي كما سنبين .

---

(1) أنظر مؤلفنا المشاركة داخل المنشآت الاقتصادية ، سبق ذكره ص 139 وما بعدها . كذلك برال وحالان : المرجع السابق ذكره ص 31 .

(2) أنظر قرار مجلس الوزراء لسنة 1974 برفع الحد الأدنى لأجور العمال في الحكومة والهيئـــات والمؤسســـات العامة ، كذلك قرار مجلس الوزراء لسنة1975 بزيادة أجور العمال ومرتبات الموظفين غير المصنفين : الجريـــدة الرسمية رقم 6 لسنة 1975 صفحة 200 .

## أولا : قواعد دفع الأجر

### أ) مدى ارتباط الأجر بالعمل :

الأجر هو المقابل للعمل الذي يؤديه العامل لصاحب العمل استنادا إلى عقد العمل . وهذا معناه وجود ارتباط وثيق بين الأجر والعمل ، الأمر الذي يجعله عنصرا أساسيا في عقد العمل عند انتقائه فإن العقد لا يكون عقد عمل. فإذا كان الاتفاق على أن الشخص يؤدي عملا معينا مجانا – دون مقابل – فالعلاقة تكون تبرعا أو ما يطلق عليه عقد خدمات مجانية .

المادة 673ق.م . تنص على أن ( عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر ) .

أما قانون العمل فيعرف الأجر بأنه " كل ما يعطي للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة " ( مادة 31ق.ع ) .

وهذا المفهوم – الأجر هو المقابل القانوني للعمل في عقد العمل – يرجع إلى الفكرة التقليدية للعقود التي تؤكد بأن سبب التزام كل من الطرفين هو التزام الطرف الآخر : بمعنى أن سبب التزام صاحب العمل بأداء الأجر هو التزام العامل بأداء العمل ، كما أن سبب التزام العامل بأداء العمل هو التزام صاحب العمل بأداء الأجرة وهذا ما يبرر الدفع بعدم التنفيذ .

و طالما أن عقد العمل هو السبب القانوني لطلب الأجر ، فإنه يشترط لاستحقاق الأجر أن يكون عقد العمل قائما . ويستحق الأجر من تاريخ تسلم العمل وليس من وقت إبرام العقد . ويدفع الأجر مؤخرا أي في نهاية المدة المحددة للقبض . وقد عبر الرسول صلى الله عليه وسلم عن أهمية الأجر واستحقاقه ووجوب أدائه عندما قال " أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه " .



والأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل ولم يتثن المشرع من الأصل سوى حالات معينة أوردها على سبيل الحصر يستحق فيها العامل الأجر رغم عدم أدائه العمل .

وهذا الاستثناء يعد خروجا من قاعدة أصلية ، لذلك لا يجوز القياس بصدده ، ولا التوسع في تفسيره .

### ب) التزام صاحب العمل بالأجر رغم عدم أداء العمل :

وهذا أمر نجده في عدة حالات نص عليها المشرع : منها حق العامل في يوم الراحة الأسبوعية بأجر ( مادة 88ق.ع ) . وحقه في إجازة سنوية بأجر ( مادة 38 ق.ع ) . كما أن للعامل الحق في العطلات الرسمية التي ينص عليها القانون حيث يستحق أجره كاملا عن تلك الأيام .

وله الحق إذا أمضى في خدمة صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة في الحصول على إجازة للحج مدتها خمسة وعشرون يوما لأداء الفريضة ( المادة 41 ق.ع ) . هذا ويستحق العامل الأجر متى كان عدم أداء العمل راجعا إلى خطأ صاحب العمل وهو ما ذهبت إليه ( المادة691 ق.م ) عندما نصت " إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم "ويشترط لتطبيق هذا النص – كما هو واضح منه – أن هناك عقد عمل يرتبط به الطرفين . فإن حضر العامل إلى مكان العمل وأبدى استعداده للعمل بعد انتهاء عقد العمل فإنه لا يكون مستحقا لأي أجر .

أما إذا كان السبب أجنبيا عليه كالقوة القاهرة أو الحادث الفجائي ( زلزال فيضانات ، اضطرابات سياسية وغيرها ) . فإن العامل لا يستفيد من هذا النص . أي ليس من حقه المطالبة بأجر .

هذا ويستحق العامل أجره بالكامل عندما يوقف احتياطيا ويكون اتهامه بتدبير من صاحب العمل أو وكيله المسئول ( مادة 81-2 ق.ع ) كما أشرنا سابقا .

كما قرر المشرع استحقاق العامل لأجره أثناء مدة الإضراب ( مادة 151و152ق.ع ) على اعتبار أن هذا الإضراب يعود إلى خطأ صاحب العمل .

والمقصود بعبارة ( سبب راجع إلى صاحب العمل ) هو خطأ صاحب العمل ، أي تصرف غير مناسب من طرفه أو نتيجة لهذا التصرف ، وتطبيقا لذلك يستحق العامل أجره إذا كان إغلاق المنشأة سببه مخالفات ارتكبها صاحب العمل أو سبب الحجز على بعض الآلات أو المنقولات الموجودة داخلها بسبب تقصيره في دفع ما عليه من ضرائب . وكذلك الحال لو أغلق صاحب العمل أبواب المنشأة ردا على إضراب قام به بعض العمال مطالبين بحقوقهم القانونية .

فهو ملزم بدفع الأجور لكل من حضر إلى مكان العمل وأبدى استعداده للعمل وكذلك لو تعطلت الآلات لعدم اهتمام صاحب العمل بصيانتها أو تجديدها ، فإن للعامل الذي لا يستطيع مباشرة عمله الحق في الحصول على أجره .

ولكن إذا كان توقف المصنع عن العمل راجعا إلى عدم وصول المادة الأولية التي يقوم عليها الإنتاج وذلك نتيجة عدم موافقة الجهات المسئولة على استيرادها أو نتيجة التعطيل الذي يصيب استيرادها من الخارج بسبب تحويل العملة والرقابة على النقد ... ففي مثل هذه الظروف - كما يرى البعض - فإن صاحب العمل لا يكون مسئولا عن توقف العمل وبالتالي لا يصح إلزامه بأجور العمل مادام قد تقدم بطلباته إلى الجهات الإدارية في وقت مبكر ومناسب ويتمشى مع التوقعات العادية في التأخير .



ولكن هناك اتجاها آخر في القضاء المقارن يقضي بتوزيع المخاطر بين الطرفين وذلك في حالة التوقف عن العمل الذي لا يرجع إلى خطأ من العامل ولا من صاحب العمل كما في حالة التوقف نتيجة انقطاع التيار الكهربائي ، أو انقطاع وسائل المواصلات لسيل جارف أو أمطار غزيرة أو إضراب عمال المواصلات المتواصل . ويرى هذا القضاء المؤيد لغالبية الفقه أن يلزم صاحب العمل بدفع جزء من أجر العامل عن مدة التوقف ، وبهذا يتحمل كل منهما جزءا من الخسارة التي وقعت دون تدخل من أيهما وقد استندوا في ذلك إلى مبادئ العدالة ، واعتبروها هي مصدر التزام صاحب العمل بأداء جزء من الأجر . لأن نصوص القانون لا تلزم صاحب العمل بأداء الأجر إلا إذا كان المنع من العمل يرجع إلى صاحب العمل ( المادة691 ق.م ) ، وفي الأمثلة المذكورة لا يمكن إرجاع المنع إلى فعل صاحب العمل .

## ج) كيفية احتساب الأجر

يمكن القول أنه ليست هناك نظرية معينة أو مبدأ محدد أو معيار واحد معتمد لقياس الأجر مقارنة مع العمل المؤدى ، وإن الطرق المعمول بها ، هي طرق نسبية في إقامة العدالة والتوازن بين قيمة الأجر وقيمة العمل المقابل له .

ففي النظرية الرأسمالية القديمة أعتبر الأجر مجرد ثمن أو سعر للعمل يحدد وفقا لقانون السوق أي سوق العمل ، بالنظر إلى أهمية العمل المنجز ، كما ونوعا والمدة الزمنية التي استغرقها إنجازه بدون الأخذ بعين الاعتبار احتياجات العامل ، على أن يتم ذلك وفق قواعد القانون المدني [1] استنادا إلى العلاقة التعاقدية التي تخضع هي الأخرى إلى نفس القانون .

[1] أنظر كاميرلنك : المرجع السابق ذكره ص 512 .

إلا أن هذه النظرة المادية البحتة للأجر ما لبثت أن عرفت تغيرات في المنطلقات والمدلول ، وأدخل عليها مفهوم جديد للأجر تمثل في المفهوم الاجتماعي للأجور لتتوسع دائرة المقصود بمصطلح الأجر ، فالمشرع الفرنسي مثلا أصبح يرى بأن الأجر كل مبلغ نقدي أو أي امتياز يمنح مقابل العمل في الجهة التي قبلت العامل [1] أو كما عرفه قانون العمل الفرنسي هو " كل مقابل أساسي وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا من طرف صاحب العمل إلى العامل بسبب عمل هذا الأخير " [2] ويفهم من هذا أن الأجر يتكون نظريا وعمليا من عنصرين أساسيين أحدهما ثابت والثاني متغير ، وهو المبدأ الذي تأخذ به أغلب التشريعات الحديثة .

وعلى هذا النحو سار الفقه الحديث في تعريف الأجر ، وأدخل تحت هذه التسمية عناصر مالية وعينية سواء منحت بصفة مباشرة للعامل كالمبلغ الذي يتقاضاه شهريا أو أسبوعيا أو يوميا أو بعض المزايا العينية الأخرى كالسكن والنقل والطعام وما إلى ذلك [3] . أو قدمت للعامل بطريقة غير مباشرة كتكفل صاحب العمل ببعض الأعباء الاجتماعية التي يستفيد منها العامل أو ما شابه ذلك .

على أي حال أن وصف الأجر لا يلحق إلا بالمبالغ التي تمثل مقابلا للقيام بالعمل ، فإذا تحقق هذا المعنى تحقق وصف الأجر أيا كانت طريقة حساب المقابل ، وأيا كانت التسمية التي تطلق عليه بمعرفة الطرفين .

ويتم احتساب الأجر عادة وفقا لأساليب متعددة ، فقد يكون على أساس الزمن أو الإنتاج – القطعة – أو كلاهما معا وهو ما يعرف بالطريحة .

---

[1] المرجع السابق ذكره ص 512 .

[2] أنظر جارى (ج) : قانون العمل : س.ل.أ.ت. الطبعة الثالثة ، باريس 1983 ص 193 .

[3] ريفيرو وسافاتييه : المرجع السابق ذكره ص 425 .



## 1- حساب الأجر بالزمن

وفقا لهذه الطريقة يتحدد الأجر على أساس الفترة الزمنية الذي يستغرقها القيام بالعمل كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر دون النظر إلى قدر العمل أو كمية الإنتاج التي تحصلها العامل في مثل هذه الوحدة الزمنية .

ويلاحظ أنه لا توجد علاقة بين الطريقة في تحديد الأجر وبين زمن الوفاء به . فقد يكون حساب الأجر بالساعة في حين لا يتم الوفاء به إلا كل أسبوع أو كل شهر .

وإن كان احتساب الأجر على الأساس الزمني يضمن للعامل أجرا ثابتا لا يتغير بغض النظر عن كمية الإنتاج التي أنجزها إلا أنه يسوي بين العامل المجتهد والعامل المتكاسل . كما أنه يلزم رب العمل بأداء الأجر رغم ضآلة ما يقدمه العامل من إنتاج خلال المدة الزمنية المحددة .

## 2- حساب الأجر بالقطعة

يتم تحديد الأجر وفقا لهذه الحالة على أساس قدر الإنتاج الذي ينجزه العامل ، حيث يزيد بزيادته وينقص بنقصانه ، ومثال هذه الطريقة محاسبة العمال في مصانع النسيج على أساس مبلغ محدد لكل متر من القماش ، ومحاسبة العمال في مصانع الأحذية على أساس مبلغ محدد لكل زوج من الأحذية ، ومحاسبة العمال في مصانع اللدائن على أساس مبلغ محدد لكمية محددة من الأكياس مثلا .

ولهذه الطريقة مزايا وكذلك عيوب : فمن مزاياها أنها تعود بالنفع على أصحاب الأعمال لأنهم لا يدفعون من الأجر إلا بقدر ما يحصلون عليه من إنتاج ويتفادون مساوئ تقاعس العمال عن إنجاز مهامهم . وتفيد العمال

عندما يبذلون جهدا أكبر في زيادة الإنتاج فهذا يقابله زيادة في الدخل أي رفع مستوى معيشتهم .

ومن عيوبها بالنسبة لصاحب العمل أنها كثيرا ما تؤدي بالعمال إلى تغليب عامل الكم على عامل الكيف في الإنتاج فيحققون زيادة في كمية الإنتاج على حساب الجودة [1] وهنا يصبح من مصلحة صاحب العمل اشتراط درجة معينة من الجودة في الإنتاج .

وبالنسبة للعمال قد تحرمهم هذه الطريقة من ميزة استقرار الدخل لأنها لا تضمن لهم أجرا ثابتا مستقرا يعلمونه مقدما و يكيفون معيشتهم وفقه . ثم إن عواقبها سيئة على صحتهم لأنها تدفع إلى إنهاك أنفسهم فوق قدراتهم للحصول على زيادة في الدخل . فضلا عن أن هذه الطريقة في زيادة الأجور ليست دائما مضمونة لأن المنشأة تضطر نتيجة ظروف معينة إلى تخفيض الإنتاج ، خاصة عند ندرة المواد الخام مثلا وهذا ينقص من أجورهم ، لتظل على رأي الكثير طريقة حساب الأجر بالزمن هي الأصلح للعمال لأنها تجنب العمال الإرهاق في العمل خاصة وأن المشرع يتدخل باستمرار لتحديد حد أقصى لساعات العمل إلى جانب ثبات أجورهم [2] .

### 3- حساب الأجر بالطريحة

وهذه تقوم على الجمع بين الطريقتين السابقتين بقصد تلافي عيوبهما والجمع بين مزاياهما ، ويتم تقدير الأجر على أساس زمني مع مراعاة قدر الإنتاج ، بحيث توضع حدود يزيد فيها الأجر بزيادة الإنتاج ، أو ينقص بنقصانه .

(1) أنظر محمود جمال الدين زكي فقرة 23 ص 53 . كيرة : ص 422 .
(2) ديران وفيتو : المرجع السابق ذكره ص 605 .



وهذه الطريقة تضمن قدرا من الأجر الثابت ، وهذا يتبعه قدر من الاستقرار في الدخل ، كما أنها تسمح لرب العمل بأن يحافظ على علاقة ثابتة نسبيا بين الكم المنتج ودرجة الجودة المطلوبة ولكنها في جوهرها تعتمد على ما يبذله العامل من مجهود خاص ليصل بالإنتاج إلى أعلى طاقة ممكنة .

على أي حال فإن لكل طريقة مزايا وعيوبا ، ويعود إتباع إحداها إلى إرادة الأطراف . ولهؤلاء في عقد العمل الخيار من حيث المبدأ للطريقة التي ترضيهم . وإن كان الواقع أن صاحب العمل هو الذي يفرض غالبا الطريقة التي يفضلها .

وإذا تم الاتفاق على أسلوب معين فلا يجوز لأطراف العقد التغيير أو التعديل ، وإن كان هذا الكلام لا يضيف شيئا إلى المبدأ المعروف بأن العقد شريعة المتعاقدين .

### د- صور الأجر وملحقاته

الأجر كما سبق وذكرنا هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله ، وقد نص القانون المدني ( المادة 682-683 ) وقانون العمل ( المادة 31 ) على بعض صور الأجر وملحقاته . ويتضح من صياغة نص ( المادة 31ق.ع ) أن التعداد الوارد بها ، إنما ورد على سبيل المثال لا الحصر حيث قررت أن الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقدا مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها ( وعلى الأخص ...) ، والتخصيص بهذا المعنى ، يعني أن ما ورد بالنص ، إنما كان على سبيل المثال ، وإن كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله يعد من الأجر وملحقاته . على أي حال إن تكييف ما يعتبر

أجرا وما لا يعتبر هو من المسائل القانونية التي يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيها [1] .

وبالعودة إلى نصوص القانون المدني ، وقانون العمل يمكننا أن نجمل صور الأجر في الأتي :

العمالة أو العمولة ، النسب المئوية ، المنحة ، البدل ، الحصة في الأرباح ، العلاوة ، المكافأة ، المزايا العينية .

## 1- العمالة أو العمولة

يتخذ الأجر أحيانا صورة العمولة التي تعطى للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين ، وهي عبارة عن نسبة مئوية يعطيها لهم صاحب العمل من قيمة التوصيات والصفقات التي يعقدونها باسمه [2] ( المادة 682-1 ق.م والمادة 31-1 ق.ع ) .

ويعتبر في حكم العمالة النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه ( المادة 682-2 ق.م ) " وإذا كان قانون العمل لم يخصص هذه الصورة بالذكر فلأنه ليس لها ما يميزها عن العمالة فهي في الواقع شكل من أشكالها ومندرجة بالتالي تحتها " [3] .

وتحسب العمالة على أساس قيمة الصفقة دون اعتبار عما إذا كانت المنشأة قد حققت أرباحا أم لا ، وهي بهذا تختلف عن المشاركة في الأرباح التي تفترض المنشأة أرباحا صافية وإلا لا مجال لكي يستحق العامل شيئا [4] .

(1) البرعي : المرجع السابق ذكره ص 59 .

(2) سلفت الإشارة إلى أن المشرع قد انتهى إلى اعتبار هؤلاء الأشخاص عمالا لا وكلاء إذا كانت رابطة التبعية القانونية قائمة بينهم وبين أصحاب الأعمال .

(3) حسن كيرة : المرجع السابق ذكره ص 502 .

(4) ديران وفيتو : المرجع السابق ذكره ص 257 .
عبد الودود يحيى : المرجع السابق ذكره ص 87 .



كما تحسب على أساس السعر العادي للصفقة فلا تتأثر بالخصم الخاص الذي يجريه صاحب العمل لبعض العملاء ، ولا بالمصاريف الإضافية كمصاريف النقل والتغليف .

والحق في العمالة لا يكون فقط عن الصفقات التي حصلت أثناء سريان العقد بل تستحق أيضا بالنسبة للتوصيات التي لم تبلغ إلى صاحب العمل إلا بعد انتهاء العقد إذا كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لمجهود هؤلاء الأشخاص ، وعلى هذا نصت ( المادة 675-2 ) مدني بقولها : " وإذا انتهت خدمات الممثل التجاري أو المندوب الجواب ولو كان ذلك بانتهاء المدة المعينة في عقد استخدامه كان له الحق في أن يتقاضى على سبيل الأجر العمالة أو الخصم المتفق عليه أو الذي يقضي به العرف عن التوصيات التي لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجاري أو المندوب الجواب من خدمته ، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمون من سعي لدى العملاء أثناء مدة خدمتهم . على أنه لا يجوز لهم المطالبة بهذا الحق إلا خلال المدة المعتادة التي يقررها العرف بالنسبة إلى كل مهنة " [1] .

ويستحق العامل العمالة عن الصفقة التي تمت نتيجة لجهوده ليس فقط بعد انتهاء العقد ، بل كذلك بعد وقف العقد ، لوجود علة الاستحقاق في الحالتين ويلاحظ أن الفقرة الثانية من ( المادة 675 ق.م ) قد قصرت هذا الحكم على الممثلين والمندوبين الجوابين ولكن هذا لا يعني أن غيرهم ممن ورد ذكرهم في ( المادة 675-1 ) لا يسري عليهم نفس الحكم [2] .

ونظرا لأن العمولة تعد جزءا من الأجر وتأخذ حكمه فإن الاتفاق على تحديد أجر العامل بمرتب ثابت وعمولة تمثل نسبة مئوية من قيمة المبيعات

(1) وهذه المادة تقابل المادة 29 من الكتاب الأول لقانون العمل الفرنسي وقد استقاها المشرع المصري من المشرع الفرنسي وتبعه في ذلك المشرع الليبي .

(2) وهذا خطأ وقع فيه المشرع المصري عندما نقل هذه المادة من المشرع الفرنسي ، أنظر حسن كيرة هامش ص 504 .

لا يجوز تعديله إلا باتفاق الطرفين ، والاتفاق على استبدال أجر ثابت بالعمولة التي يتقاضاها العامل هو اتفاق صحيح ولا يمس حقوقا قررتها أحكام قانون العمل .

## 2- النسب المئوية

جرى العمل في بعض المنشآت خاصة التي تقوم ببيع السلع أو حتى تقديم خدمات إلى الجمهور على إعطاء العاملين نسبة مئوية من قيمة المبيعات بقصد تشجيعهم على بذل جهد أكبر ، وجلب عملاء وزيادة إيراد المنشأة .
والغالب أن تكون هذه النسبة أجرا إضافيا إلى جانب أجر أساسي ثابت ولكنها يمكن أن تكون هي الأجر الوحيد . حيث ذكرت ( المادة 682 ق.م ) " أن النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه " تعتبر جزءا لا يتجزأ من الأجر .
وهذه الصورة من صور الأجر تتطلب ضمانات معينة حتى لا يخدع العامل في حقيقة الإيراد . ولذلك يفرض المشرع على صاحب العمل أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بيانا بما يستحقه ( المادة 691 مدني ) ولكن هذا ليس معناه أن ينقلب العامل إلى شريك يتدخل في أعمال صاحب العمل أو يمارس رقابة عليها ، فرابطة التبعية القانونية تمنعه من ذلك [1] .

## 3- المنحـــــة

وهي تعتبر من صور الأجر بنص القانون ( المادة 31-3 عمل ) .
والمقصود بها ما يعطيه صاحب العمل لعماله من مبالغ نقدية أو أداءات

(1) ديران وفيتو : المرجع السابق ذكره ص 691..694 ، حسن كيرة ص 519 ، محمود جمال الدين زكي ص 63،64 .



عينية زيادة على أجورهم المحددة [1] في مناسبات وأوقات معينة كالأعياد الدينية والوطنية أو في ختام السنة ، أو يوم الميزانية العامة ، أو الزواج أو الولادة [2] .
والأصل أن المنحة بهذا المعنى لا تعتبر أجرا وإنما تعتبر تبرعا يعود إلى إرادة صاحب العمل وله مطلق الحرية في دفعها وفي تعيين شروطها وتحديد مقدارها ، وحتى وإن تكررت فهذا ليس معناه أنها أصبحت التزام على عاتق صاحب العمل .
ولكن المنحة تفقد صفتها التبرعية وتصبح جزءا من الأجر في عدة حالات ذكرتها ( المادة 31-3 من قانون العمل ) ، التي تنص على أنه : " يقصد بالأجر ...3- كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر ... إذا كانت مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا " .
ولا صعوبة إذا التزم صاحب العمل بأداء المنحة وهي مقررة في عقد العمل الفردي أو في عقد العمل المشترك أو في لائحة المصنع أو في النظام الأساسي للعمل ففي هذه الحالات تعتبر المنحة جزءا من الأجر وتخضع لأحكامه . ولكن تثور الصعوبة في ذكر المشرع " إن العرف قد جرى بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا " .
وقد انتقد الفقه [3] هذا النص لأنه من جهة يستعمل تعبير عرف في غير معناه الاصطلاحي ، فمعنى العرف في النص هو العادة الثابتة وليس العرف بمعناه القانوني [4] . ومن جهة أخرى إن النص يعتمد على إرادة العامل – وهو الدائن – في تقدير وجود الالتزام . والأصح أن ينظر في ذلك إلى إرادة

(1) طعن مدني رقم 32-23ق بتاريخ 75/5/29 مجلة المحكمة العليا السنة 14 العدد 2 ص 145 .
(2) أنظر محمد حلمي مراد : المجع المذكور فقرة 282 ، إسماعيل غانم فقرة 84 .
(3) عبد الودود يحيى : المرجع السابق ذكره ص 93و94 .
(4) أنظر خلاف ذلك حسن كيرة : ص 508 .

صاحب العمل وهو المدين [1] ، إذ لا جدوى في اعتقاد العمـال أن المنحـة أصبحت جزءا من الأجر لا تبرعا إذا لم تتوافر الشروط اللازمة لذلك . والقضاء الليبي [2] والمقارن يشترط في المنحة حتى ترتفع إلـى مرتبـة الأجر ثلاث شروط : أن تكون عامة ، وثابتة القيمة ومستمرة .

**العموميـــة :**

بمعنى أن تتحدد المنحة وفقا لشروط موضوعية ثابتة بحيث تعطى لكـل عامل تتوافر فيه شروط استحقاقها ، ويسري ذلك على جميع عمال المنشـأة أو طائفة منهم دون نظر إلى ذواتهم .

أما إذا كانت المنحة لا تعطى إلا لبعض العمال الذين يختارهم صـاحب العمل لأسباب معينة وفقا لمشيئته فإنها تعتبر نوعا من التقدير عـن رضـا صاحب العمل فتحتفظ بصفة التبرع [3] .

**الثبـــات :**

وتكون المنحة ثابتة إذا تحددت بمبلغ معين من النقود أو إذا كانت تحـدد بجزء من الأجر ( أسبوع أو نصف شهر أو شهر مثلا ) .

على أن وصف الثبات في هذا المجال لا ينبغي أن يحمل علـى معنى جامد ، بل يقصد به الثبات النسبي الذي يدل على أن صاحب العمل لم تعد له سلطة مطلقة في تقدير قيمة المنحة ، بحيث لا يخل بوصف الثبات التغيرات

(1) محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ذكره فقرة 46، إسماعيل غانم فقرة 84 . محمـد لبيـب شـ ص 327 .

(2) طعن مدني 28-11ق بتاريخ 1966/10/29 مجلة المحكمة العليا السنة 3 عدد 2 ص 18 .

(3) اجتماعي فرنسي ،22 مايو 1964 ج.س.ب 1964-2- رقم 13799 ذكره عمر المرجع السابق ذكـر ص 210 .



الطفيفة كأن تزداد المنحة أو أن يقبل العامل في سنة من السـنوات ، نقـص قيمة المنحة مراعاة منهم لظروف المنشأة الاقتصادية .

وينتفي وصف الثبات إذا اختلف مواعيد صرف المنحة من سنة لأخرى ، و إذا تذبذبت قيمتها بين الزيادة المرتفعة والنقصان الكبـير ، أو إذا كـانت قيمتها تتحدد كل عام طبقا لظروف المنشأة بقرار يصدره مجلس إدارتـها أو إذا كان رب العمل يستقل بتحديد مقدارها بإدارته .

**الاستمـــرار :**

لابد أن يتكرر صرف المنحة تكرارا يؤكد دوامها واسـتقرارها " ويبعـد مظنة احتمال تركها لتقدير صاحب العمل [1] وهـو مـا يتطلـب اسـتمرار الصرف والاطراد زمنا كافيا – سنوات متتالية – . والقانون لا علاقـة لـه بتحديد الزمن ، فهي مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع طبقا لظروف الحالة : القضاء الفرنسي حكم بأن صرف المنحة لمدة خمس سنوات أو سبع سنوات ليس كافيا [2] القضاء في مصر يري بأن صرف المنحة لمـدة خمس سنوات يكفي لكي ينشأ لدى العمال شعور بأن المنحة ليسـت مجـرد تبرع [3] . أما المحكمة العليا الليبية فذهبت إلى أن توقف صـرف المنحـة لمدة معينة يكفي لاعتبارها تبرعا [4] .

فإذا توافرت الشروط الثلاثة السالف بيانها من عموم وثبـات واسـتمرار إضافة إلى توافر العنصر النفسي ( المعنوي ) الذي يؤكد العقيدة في إلـزام المنحة [5] صارت جزءا من الأجر ولم تعد تبرعا ، وتصبح حقـا مكتسـبا

(1) دبران وفيتو : المرجع السابق ذكره ص 687 .

(2) نقض اجتماعي فرنسي 22 أكتوبر 1953 مشار إليه في يران المرجع السابق ذكره ص 65 .

(3) تحكيم القاهرة 1955/4/10 مدونة الفكهاني 12-1 رقم 423 ص 537 .

(4) طعن مدني رقم 28-11 ق بتاريخ 1966/10/29 ، مجلة المحكمة العليا السنة 3 العدد 2 ص 18.

(5) وقد أكد المشرع ضرورة توافر الركن المعنوي يتطلبه أن يكون العرف قد جرى بالمنحة " حـتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا "( المادة 682-3 ق. م ، والمادة 31-3 ق.ع ) .

للعمال يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم في مواعيدها [1] دون أن يملك تعديل قيمتها أو شروط استحقاقها ويترتب على ذلك ، أن تستحق المنحة ولو لم تحقق المنشأة أرباحا بل حتى لو منيت بالخسارة .

أما إذا ترك العامل العمل قبل حلول موعد صرف المنحة فإنه يستحق جزءا منها بنسبة خدمته من السنة التي تستحق عنها .

## 4- البدل

يعتبر البدل مبلغا من المال يعطيه صاحب العمل للعامل أما عوضا عن نفقات فعلية يتكبدها هذا الأخير في سبيل تنفيذ عمل وأما لقاء طاقة يبذلها العامل أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله .

ومن هذا التعريف يمكننا استخلاص نوعين من البدلات :

### النوع الأول :

البدل الذي لا يعتبر جزءا من الأجر وهو ما يعطي للعامل عوضا عن نفقات يتكبدها بمناسبة أدائه لعمله ، ويعتبر كذلك لأنه ليس مقابل جهد أو عمل وإنما هو مجرد تعويض عن نفقة أو خسارة كما هو الأمر في بدل السفر ، والانتقال ، وبدل الاستقبال وبدل الملابس عندما تقتضي طبيعة تنفيذ العمل ارتداء ملابس معينة ، وكذلك بدل التمثيل الذي يصرف للعامل لمواجهة أعباء يفرضها عليه المركز الذي يشغله مثل مظهر معين أو نفقات مآدب أو بدل مرطبات ومشروبات ...الخ .

---

[1] طعن مدني رقم 25-21 بتاريخ 1975/6/22 مجلة المحكمة العليا السنة 12 العدد 2 ص 77 .



### النوع الثاني :

البدل الذي يعتبر جزءا من الأجر ، وهو ما يعطى إلى العامل مقابل طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أدائه لعمله مثل بدل العمل ليلا وبدل العمل أيام الأعياد أو بدل طبيعة العمل أي عندما يعمل العامل في أماكن خطرة أو أماكن ضارة بالصحة ، أو تحت ظروف شاقة كالمصانع الكيماوية والمناجم ، والجو المشبع بالأتربة . وبدل العدوى ، وبدل العبور الذي يصرف للمرشد مقابل اصطحاب كل سفينة تعبر قناة مثلا أو بدل الصرافة في الأعمال المصرفية ، وبدل الاغتراب ...الخ والبدل بهذا المعنى تتوافر فيه مقومات الأجر فيعتبر صورة من صوره لأنه مقابل جهد خاص يبذله العامل بالنظر إلى طبيعة العمل وظروفه الخاصة . وهو زيادة في الأجر بما يتفق وهذه الظروف [1] .

## 5- الحصة في الأرباح

يجوز أن يتحدد أجر العامل على أساس نسبة معينة من الأرباح التي يحققها المشروع ، و باتفاق الجميع يعد هذا حافزا قويا لزيادة الإنتاج .

وتختلف الحصة في الأرباح عن النسبة المئوية من الإيراد السابق الإشارة إليها ، في أن هذه الأخيرة تتحدد على أساس مجموع الإيرادات التي تحققها المنشأة ويحصل العامل على هذه النسبة لمجرد تحقق هذا الإيراد بصرف النظر عما إذا كان الإيراد ينتهي إلى ربح أو خسارة ، أما الحصة في

---

[1] ديران وفيتو : المرجع المذكور ص 679 . أنظر أيضا كيرة ص 532 .

الأرباح فهي لا تستحق إلا إذا حققت المنشأة ربحا أي أن حق العامل يرتبط بما يحقق من أرباح [1] .

ولضمان حق العامل في الحصول على نصيبه من الأرباح تقضي المادة 690 مدني بأنه :

1- " إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلا منه حق في جزء من أرباح رب العمل (....) وجب على رب العمل أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بيانا بما يستحقه من ذلك .

2- ويجب على رب العمل فوق هذا أن يقدم إلى العامل أو إلى شخص موثوق به يعينه ذوو الشأن أو يعينه القاضي ، المعلومات الضرورية للتحقيق من صحة هذا البيان وأن يأذن له ذلك بالإطلاع على دفاتره .

وحق العامل في الإطلاع على الحسابات وفقا لهذا النص ليس معناه أن يكون للعامل حق التدخل في أعمال الإدارة ومراجعة الميزانية أي لا يؤدي إلى نعت العامل بوصف الشريك طالما يخضع لرقابة وإشراف وتبعية صاحب العمل ، ولا تتوافر لدى العامل نية المشاركة ولا يتحمل بالتالي في خسائر المشروع .

وحصة العامل من الأرباح قد تمثل كل أجر العامل وقد تكون جزءا منه أي أن يكون هناك أجر ثابت تضاف إليه هذه الحصة فإذا كانت النسبة من الأرباح جزءا من الأجر فإنها لا تستحق إلا إذا حقق المشروع أرباحا ، أما إذا كانت هذه النسبة تمثل الأجر الوحيد للعامل ولم تحقق المنشأة أي ربح ، فإن العامل يستحق أجره الذي يتولى القاضي تقديره في هذه الحالة [2] ، وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يتقاضى العامل أقل من الحد الأدنى للأجور المقرر بالقانون .

(1) مثال ذلك القوانين المعروفة التي تلزم الشركات بتوزيع نسبة معينة من الأرباح على العاملين بها . وقد عرفت ليبيا هذا النوع من الأجر من خلال القانون رقم 12 لسنة 1973 . وللمزيد من المعلومات راجع مؤلفنا المشاركة داخل المنشآت الاقتصادية السابق الإشارة إليه ص 59 وما بعدها .

(2) المادة 681 من القانون المدني .



وإذا انتهت خدمة العامل قبل نهاية السنة المالية للمشروع وقبل إقفال حساب الأرباح والخسائر ، يظل العامل يستحق حقه في الأرباح بما يتناسب والمدة التي إشتغلها من السنة .

### 6- العلاوة

العلاوة هي كل ما يصرف للعامل زيادة على أجره الأصلي لاعتبارات مختلفة : فقد تعطى مراعاة لطول مدة خدمته لدى صاحب العمل أو زيادة في أعبائه العائلية أو ارتفاع نفقات المعيشة المتمثل في ارتفاع أسعار المواد الضرورية .

وقد فرقت المادة 682 ق.م بين نوعين من العلاوات الأولى علاوة غلاء المعيشة ( المادة 682-ب ) وهذه تعتبر جزء لا يتجزأ من الأجر في جميع الأحوال ، أما الثانية فهي العلاوة التي تصرف مقابل زيادة الأعباء العائلية للعامل وهذه اعتبرتها ( المادة 682-جـ ) كالمنحة لا تكون جزءا من الأجر إلا إذا نص عليها في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو في لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا لا يتجزأ من الأجر .

أما قانون العمل من خلال نص المادة 31 فقد سوى بين هذين النوعين من العلاوات وأعتبر جزءا من الأجر العلاوات التي تصرف للعمال بسبب غلاء المعيشة والأعباء العائلية .

و الرأي الغالب [1] فيما يتعلق بنص المادة 682 يرى أن العلاوة العائلية تعد جزءا من الأجر دون حاجة لتوافر شروط المنحة لذلك فإن التسوية بينهما " غير صحيحة " [2] لاختلاف الأساس في كل منهما . فالعلاوة يكفي

(1) محمود جمال الدين زكي : الوجيز سبق ذكره ص 96 هامش 3 .

(2) عبد الودود يحيى : المرجع السابق ذكره ص 97 .

لصاحب العمل أن يمنحها للعامل حتى يثبت الحق فيها حيث يعد هذا اتفاقـــا بينهما على تعديل العقد لزيادة الأجر .

على أي حال فإن المشرع العمالي عندما اعتبر علاوة أعباء العائلة جـزءا لا يتجزأ من الأجر دون أن يشترط توافر شروط المنحة ( المادة 31-2 ) يكون قد حسم أمرا عززه القضاء الليبي [1] في أحكامه عندما ذكر " من المقرر أن العلاوات التي يصرفها صاحب العمل بسبب غلاء المعيشة وأعبـــاء العائلـــة تعتبر جزءا من الأجر تلحق به وتأخذ حكمه " واعتـــبر أن إنقـــاص مقـــدار العلاوة هو إنقاص للأجر . وهذا يعد مخالفة للقواعد الآمرة لقانون العمل .

تظل مسألة العلاوة الدورية وإن لم ينص المشرع على اعتبارها من بيـــن صور الأجر فهي في حقيقتها جزءا من الأجر ، ويصدق عليها وصف الأجر حتى لو لم يذكر المشرع ذلك .

وهي مبلغ نقدي يضاف إلى أجر العامل في موعد دوري غالبا ما تكـــون بداية السنة التالية لبدء عمل العامل ولذلك يطلق عليـــها تعبـــير " العـــلاوة السنوية " وهي قد تحدد برقم ثابت يضاف إلى أجر العامل ( عشرون دينـــارا مثلا ) أو بنسبة مئوية من أجر العامل .

## 7- المزايا العينية

غالبا ما يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل أدائه للعمل مبلغا محـــددا من المال ، إلا أنه يمكن أن يتمثل في أشياء أخرى ذات قيمة مادية كالسكن ، والمأكل والمواصلات والملابس العادية التـــي تصرفـــها بعـــض المنشـــآت لعمالها [2] . وقد يكون منفعة أو تقديم خدمات . فالأجر أما أن يـــأخذ شـــكل المقابل النقدي فقط أو المقابل النقدي مضافا إليه بعض المزايا العينية .

(1) طعن مدنى رقم 142-23 ق بتاريخ 1978/10/29م بمجلة المحكمة العليا السنة 15 العدد 3 ص 120

(2) أما ملابس العمل فلا تعتبر جزءا من الأجر وإنما تعد من أدوات العمل . وكذلك الأمر بالنسبة للسيارة التي يستخدمها العامل لأداء الأعمال المسندة إليه فتعد هي الأخرى من أدوات العمل ولا تدخل في مدلول الأجر .



ويذهب البعض - وإن كنا نخالفه - أنه لا يوجد ما يمنع مـــن أن تكـــون الميزة العينية كل الأجر ، إلا أنها غالبا ما تكون جزءا منه : كالحصول على المسكن أو التذاكر المجانية للمواصلات وغيرها .

ويشترط في الامتيازات العينية كي تأخذ حكم الأجر أن تقدم للعامل لقـــاء عمله وإلا تكون أداة من أدوات العمل ، وأن تقدم بصفة مستمرة [1] وأن تقدم دون مقابل ، فإذا دفع العامل مقابلا لها انتفت عنها صفة الأجر [2] .

ولا يجوز أن يعتبر من قبيل الأجر الفارق بين القيمة الحقيقية للســـكن أو الغذاء والقيمة الرمزية ، فمجرد وجود المقابل ينفي وجود المـــيزة العينيـــة كجزء من الأجر .

والعامل يستحق الأجر العيني أو ما يقابله أثناء الإجازة ما لم يتبين عكس ذلك من العرف أو الظروف .

وإذا كان السكن جزءا من الأجر فإن حق العامل فـــي المســـكن ينتـــهي بانتهاء عقد عمله ، وقد أشرنا إلى ذلك عند الكلام عن التمييز بين عقد العمل وعقد الإيجار .

ولا تعتبر الميزة العينية أجرا إلا إذا وافقت صحيح القانون ، ولا تخـــالف النظام العام والآداب ، وعلى سبيل المثال لا يجـــوز للعـــاملين بالشـــركات المنتجة للمشروبات الكحولية التمسك بأحقيتهم في الحصول على بعض تلـــك المشروبات مجانا .

على أي حال إذا ثبت التزام صاحب العمل بالميزة العينيـــة مـــع توافـــر شروطها كجزء من الأجر أخذت حكمه وليس لصاحب العمل المساس بها أو الانتقاص منها .

(1) عبدالودود يحيى ، المرجع السابق ذكره : ص 88 .

(2) فتحي عبدالصبور ص 97 .

## 8- المكافـــأة

المكافأة هي ما يعطيه صاحب العمل للعامل من مبـــالغ نقديـــة أو حتـــى أداءات عينية زيادة على أجره الأصلي جزاء أمانته وإخلاصه [1] وتفانيه في العمل أو كفاءته وهذا يتمثل في تحسين نوع الإنتـــاج وزيادتـــه ، وتحقيـــق اقتصاد في النفقات وحسن استهلاك المواد الأولية ، أو جزاء مواظبته علـــى العمل دون تغيب وقد تمنح لصفات خاصة في العامل كحصوله على مؤهـــل متقدم أو فني أو إلمامه بلغة أجنبية .

ويتحقق الالتزام بمثل هذه المكافآت في نفس الحالات التي يتحقـــق فيـــها الإلزام بالمنح ، ولذلك جمعها معا نص واحد .

وتحدد الحالات التي تصرف فيها المكافأة بواسطة القانون أو فـــي عقـــد العمل الفردي أو المشترك ، أو في اتفاق لاحق أو في لائحة النظام الأساســـي للعمل في المنشأة ، وتعتبر جزءا من الأجر لأنها مقابل ما بذله العامل مـــن مجهود إضافي .

## ثانيا : النظام القانوني لأداء الأجر

بعد أن تم استعراض مفهوم الأجر ، وطرق تحديـــده وصـــوره نتنـــاول بالشرح أحكام الوفاء بالأجر وكذلك الحماية التي أحاطه بها المشرع ، ســـواء في مواجهة صاحب العمل أو في مواجهة دائني العامل .

(1) أنظر ديران وفيتو : المرجع السابق ذكره ص 689 . كذلك إسماعيل غانم : المرجع السابق ذكره فقرة 87 ، أكثم الخولي : فقرة 100 ، محمد حلمي مراد : ص 283 .



### أ ) أحكام الوفاء بالأجر .

الوفاء بالأجر يعد من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمـــل لذلك اهتم المشرع بتفصيل هذا الالتزام ، فبين قواعد الوفاء به من حيث نقود الوفاء ومواعيد الوفاء ومكانه ، وأهلية العامل في قبض الأجر وإثبات الوفـــاء بالأجر وأخيرا تقادم الحق فيه .

### 1) نقود الوفاء :

تنص المادة ( 32-2 ق.ع ) على أن يـــؤدي صـــاحب العمـــل الأجـــور وغيرها من المبالغ المستحقة لعماله بالعملة الليبية وهذا معناه أنه لا يجـــوز دفع أجر العامل بعملة أجنبية " حتى لا يتحمل العامل فرق تغيير سعر العملة " وكذلك لا يجوز دفع الأجر النقدي بواسطة بطاقات أو أذونات تخول للعامل شراء سلع من محل العمل أو محل معين أخر أو بواســـطة أوراق ماليـــة أو تجارية فيما عدا الصكوك باعتبارها تقوم مقام النقود ... كما لا يجوز تقديـــم مزايا عينية أو سلع للوفاء بالأجر النقدي وهذا ما يعرف بنظـــام المقايضـــة الذي كان متبعا في بعض الدول ، والذي كان كثيرا ما يتخذ وسيلة للانتقاص من الأجر الحقيقي للعامل عن طريق المغالاة في أسعار السلع التي تقدم له .

ويطرح التساؤل حول عقود العمل التي تبرم خارج البلاد وبالتحديد التـــي تعقدها الشركات الأجنبية العاملة في ليبيا . فقد يتم الاتفـــاق علـــى إعطـــاء الأجور بعملة غير الليبية فهل يعتبر هذا الاتفاق صحيحا ؟

القاعدة العامة في نقود الوفاء أنها تخضع للقانون الذي يحكم العقد ، فـــإذا كان عقد العمل يخضع للقانون الليبي فإن نقود الوفاء بالأجر تخضع لـــه وإذا

كان عقد العمل يخضع لقانون أجنبي ، فـإن نقـود الوفـاء تخضـع لـهذا القانون [1] .

ويعتبر عقد العمل خاضعا للقانون الليبي إذا كان العمل ينفذ فـي ليبيـا . وينطبق القانون الليبي عن العقد باعتباره قانونا آمرا لا يجـوز للمتعـاقدين الاتفاق عن استبعاده أو مخالفته ، وقد أكدت المحكمة العليا هذا الأمر عندمـا حكمت ببطلان الاتفاق المنصوص عليه في أحد عقود العمل التي عقدت فـي ولاية كاليفورنيا بالولايات المتحدة والتي جعلت الاختصاص القضائي لحسـم النزاع بين الطرفين لمحاكم هذه الولاية ، فذكرت في حكمها " أن عقد العمـل رغم أنه عقد في الخارج إلا أنه ينفذ في ليبيا ومن ثم يجب تطبيـق قواعـد قانون العمل الليبي عليها حيث أنها آمرة ومتعلقة بالنظام العام " [2] .

وإذا قدرت نقود الوفاء بعملة أجنبية فإن دفع الأجر يكون بالعملة المحلية وفقا لسعر الصرف في ليبيا وقت الوفاء ، ولابد أن يتعدى الحد الأدنى للأجور .

## 2) مواعيد دفع الأجر :

بالعودة إلى نصوص القوانين المتعلقة بمواعيد دفع الأجور نجد أن القانون المدني نص على إلزام صاحب العمل بدفع أجر العامل في الزمـان الـذي يحدده العقد أو العرف ( المادة / 689 ق.م ) وهذا النص كان محل انتقاد من قبل الفقه الذي رأى أنه لا يتضمن حماية كافية للعمال .

ولكن بالعودة إلى قواعد قانون العمل نلاحظ أن المشرع أراد بنص المادة (32-1) إكمال النقص الذي رأيناه في القانون المدني وذلك بنصـها " علـى صاحب العمل أن يؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة لعماله بالعملة الليبية على أن يكون أداؤها في أحد أيام العمل " ومفاد هذا النص ألا يكـون

---

(1) محمد عبدالخالق عمر : المرجع السابق ذكره : ص 224 .

(2) طعن مدني رقم 67-18ق بتاريخ 1972/6/13م مجلة المحكمة العليا السنة 9 العدد 1 ص 111.

طعن رقم 313-42ق بتاريخ 1996/6/24 غير منشور .



دفع الأجور في يوم الراحة الأسبوعية أو العطـلات الرسـمية حـائلا دون استمتاع العامل بها . ثم أن المشرع لا يريد أن يترك للإرادة حرية مطلقـة في تحديد زمان الوفاء بالأجر ، بل وضع قواعد عامة تضمن هذا الوفاء فـي مواعيد دورية متقاربة بالنظر إلى ما للأجر من طابع حيوي للعامل .

والقاعدة أن الأجر يستحق كلما انتهت الوحدة الزمنية أو وحـدة الإنتـاج التي حدد الأجر على أساسها ، ولكن هذا لا يمنع من الاتفاق على دفع الأجر في مواعيد أخرى حيث يجوز أن يتقاضى عمـال المياومـة أجرهـم كـل أسبوعين ، كما يجوز أن يتقاضى عمال المشاهرة أجورهم كل شـهرين أو ثلاثة أشهر .

ولكن نظرا لحاجة العامل إلى أجره وهو مصدر رزقه ، وحرصـا مـن المشـرع علـى تقـاضي العمـال أجورهـم فـي فـترات دوريـة فـإن ( المادة /32 ق.ع ) تحرص على تقاضي الأجور في مكان العمل وفي موعد لا يتجاوز سبعة أيام من تاريخ استحقاقها مع مراعاة ما يأتي :

1- العمال المعنيون بأجر شهري يؤدي أجرهم مرة على الأقل كـل شـهر ( المادة 32-1 ق.ع ) .

2- إذا كان الأجر بالقطعة استلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجـب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة من أجره تناسب مع ما أتمه من عمـل وأن يؤدي له باقي الأجر كاملا خلال الأسبوع التالي لتسليم ما يكلـف بـه ( المادة 32-2 ق.ع ) .

كما تدخل المشرع في نفس المادة المذكورة وفي الفقرة الثالثة حيث نـص على أن الأجر في الإجازة السنوية يجب أن يدفع للعـامل قبـل بدايتـها . والحكمة من ذلك " هي تحقيق التفرغ والحرية الكاملين طوال فترة إجازتـه ليستفيد منها في زيادة قواه الصحية ومعنوياته الاجتماعية " .

وأخيرا وفي فقرتها الرابعة نصت ( المادة / 32 ) علـى أن " إذا انتـهت خدمة العامل أدي له أجره وكافة المبالغ المستحقة لـه فـورا ، إلا إذا كـان

العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ تركه للعمل " .

ونلاحظ هنا أن المشرع يفرق بين استقالة العامل وبين انتهاء العقد لأي سبب آخر ففي الحالة الأولى يجب أن يحصل العامل على أجره وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ تركه للعمل .

أما إذا انتهت خدمة العامل بسبب آخر كالفصل ، أو انقضاء المدة أو إتمام العمل ، أو المرض ، أو العجز ، أو الوفاة ، أو الإغلاق النهائي للمنشأة فيجب أن يحصل العامل على أجره وكل مستحقاته على الفور .

3) **مكان الوفاء بالأجر :**

تقضي المادة ( 32 ق.ع ) بوجوب الوفاء بالأجر في مكان العمل ، بينما ينص القانون المدني على أن صاحب العمل يدفع للعامل أجره في المكان الذي يحدده العقد أو العرف ( م 689 ) . وفي حالة عدم وجود اتفاق أو عرف فإن القواعد العامة تقتضي بأن يكون الوفاء في موطن المدين وهو صاحب العمل ( 334.م ق.ع ) .

وقواعد القانون المدني – كما يرى بعض من الفقه – لا تتضمن حماية كافية للعامل خلافا لقانون العمل الذي كان هدف المشرع فيه من خلال نص ( المادة / 32 ) هو عدم تحميل العامل مشقة ونفقات الانتقال إلى مكان آخر لقبض أجره والمشرع يقصد بذلك أيضا حماية العمال من دفع أجورهم في أماكن قد تغريهم على إنفاقها بسرعة في محل تجاري أو مقهى .

ولكن بإمكان صاحب العمل أن يحول أجور عماله على أحد المصارف وهذا من الأمور التي أصبحت مألوفة لا ضرر فيها على العامل بل بالعكس وأخيرا فإن المشرع – في الفقرة الأخيرة من ( المادة / 32 ق.ع ) يمنع



الاتفاق على دفع الأجر كله أو بعضه أو أية مبالغ أخرى تكون مستحقة للعامل بمقتضى عقد العمل خارج ليبيا وهذا النص يعتبر مكملا لقاعدة وجوب الوفاء بالعملة الليبية ، السابق الإشارة إليها .

ومن الملاحظ أن ذمة صاحب العمل تكون خالية إذا تم الوفاء بالأجر في مكان آخر غير مكان العمل . ولا يستطيع العامل أن يطالب بالوفاء بأجره مرة أخرى في مكان العمل ولكن هذا التصرف قد يعرضه لعقوبة جنائية كما تنص على ذلك المادة ( 159 ق.ع ) .

4) **أهلية قبض الأجرة :**

لم يجعل المشرع أهلية الأجر خاضعة للقواعد العامة ، بل نص في ( المادة / 23 ق.ع ) على أن " العامل الذي بلغ سن الثامنة عشرة أن يبرم العقد بنفسه ، ويلتزم عندئذ بما يفرضه عليه من واجبات وما ينشئه له من حقوق طبقا لأحكام هذا القانون بما في ذلك حق العامل في قبض الأجر بنفسه " .

إذا طالما أن العامل من حقه إبرام العقد بنفسه فله أيضا حق قبض أجره بنفسه ومادام المشرع قد حدد سن الثامنة عشر للتعاقد وقبض الأجر فالأمر بالنسبة للحدث يختلف لأن هذا الأخير لا يبرم العقد بنفسه بل يقوم بذلك وليه أو وصيه وبالتالي فإن هذا الوالي أو الوصي هو الذي يتولى قبض الأجر ، وهذا ما نستشفه من نص ( المادة / 17 ق.ع ) [1] .

[1] وهذا النص يتعلق بعقد التدريب ، حيث يقول المشرع في الفقرة الأخيرة منه " إذا كان العامل حدثا تولى إبرام العقد وليه الشرعي أو الوصي عليه " .

## ب) إثبات الوفاء بالأجر :

لم يترك المشرع إثبات الوفاء بالأجر للقواعد العامة للإثبات ، لأنها لا تعطي الحماية الكافية للعامل ، لذلك تدخل ونص في ( المادة /37 ) من قانون العمل على أنه " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلامه في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور أو على إيصال خاص لهذا الغرض " .

وتطبيق هذا القرار يترتب عليه أنه لا يمكن إثبات الوفاء بالأجر بالبينة أو القرائن مهما كانت قيمة المبلغ بل يجب أن يكون ذلك بالكتابة في جميع الأحوال .

وهذا ما أكدته المحكمة العليا عندما لم يقدم الطاعن الدليل المكتوب لإثبات الوفاء بأجر العامل وإنما اكتفى بتقديم شهادة مراقبة العمل بإجدابيا على أنها متضمنة إقرار الطاعن باستلام أجره أمام مكتب العمل بالمدينة المذكورة . وهذا الإقرار وإن وصف بأنه قرينة قانونية إلا أنه لا يجوز الاعتماد عليه في إثبات الوفاء بالأجر وهو كما تقول المحكمة " لا يعتبر حجة قاطعة ولا يعفي صاحب العمل من تقديم الدليل الذي أوجبه عليه القانون لإثبات الوفاء المبرئ لذمته من أجر العامل . والحكم وقد اعتمد في قضائه للمطعون عليه بأجر عمله على أن الطاعن لم يقدم الدليل المكتوب على الوفاء بالأجر ، وإن الإقرار الذي حوته الشهادة الإدارية ليس إقرارا قضائيا ، وبالتالي طرحه كدليل على الوفاء بالأجر لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه " [1].

إن ما يراه المشرع من خلال نص المادة 37 ق.ع يوسع من نطاق إثبات الوفاء بالأجر بالكتابة ويستجيب للحكمة من إيجابية مخالفة القواعد العامة فإذا كان هذا النظام يتضمن على النحو السالف ذكره مختلف الأوراق التي

[1] طعن مدني رقم 26-24ق بتاريخ 1979/4/8 مجلة المحكمة العليا السنة 16 العدد 1 ص 94 .



تستعمل في التطبيق العملي لتحمل توقيع العامل باستلام الأجر ، إلا أن بعضا من الفقه [1] يعتقد رغم ذلك أن الإثبات يظل ممكنا بأية كتابة أخرى تحمل توقيع العامل ، لأن القصد الأساسي من مخالفة القواعد العامة في شأن إثبات الوفاء بالأجر في عقود العمل الخاصة بقانون العمل هو استبعاد الإثبات بالبينة والقرائن وتطلب الإثبات بالكتابة عموما .

وإن كنا نحمل نفس الاعتقاد إلا أن فحو النص كان واضحا فيما يتعلق بإثبات الوفاء بالأجر . وصياغة النص على هذا النحو كما تذكر المحكمة العليا قاطعة في الدلالة على أنه لا يقبل أي دليل غير ما ذكر في النص لإثبات واقعة الوفاء بالأجر ، وهذا المعنى مستفاد من الصياغة نفسها بحيث بدأ بنفي براءة ذمة رب العمل وأعقب ذلك باستثناء الحالات المذكورة في المادة ، ومن المعلوم أن أسلوب النفي ثم الاستثناء يفيد الحصر كما أن روح هذا القانون تشير إلى هذا المعني ، إذا المقصود منه أساسا حماية العامل والحرص على حقوقه قبل رب العمل باعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف في هذه العلاقة " [2] .

أخيرا فإن صاحب العمل الذي يخالف نص المادة السابق ذكرها يتعرض للجزاء الجنائي المقرر في المادة 159 ق.ع وهو الغرامة التي لا تقل عن أربعين دينارا ولا تزيد على مائة دينار ، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم .

## جـ) تقادم الوفاء بالأجر :

على عكس ما حدث بالنسبة لقواعد الإثبات ، ترك قانون العمل أحكام تقادم الحق في الأجر لتتحدد وفقا للقواعد العامة .

[1] أنظر حسن كيرة : المرجع السابق ذكره ص 542 ، إسماعيل غانم : المرجع السابق ذكره فقرة 172 ص 353 .

[2] طعن مدني رقم 27-21 بتاريخ 1979/1/14 ، السنة 15 العدد 4 ص 103 .

وبالعودة إلى القانون المدني نجده يتضمن نوعين من التقادم فيما يتعلق بالحق في الأجر .

النوع الأول / هو التقادم الحولي الذي قررته المادة 365 ب من القانون المدني التي ذكرت " تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية :

1- حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات .

2- ويجب على من يمسك بأن الدعوى بالحق قد تقادمت بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقاء نفسه وتوجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم إن كانوا قصرا بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء " .

وهذا التقادم يقوم على قرينة افتراض الوفاء حيث يفترض أنه - العامل - قبض أجره مصدر رزقه الذي يصعب عليه أن يصبر على عدم تقاضيه لأكثر من عام . وعلى ذلك لا يسري التقادم إذا انتفت قرينة الوفاء كما لو ثبت أن العامل لم يتقاض أجره ، أو أقر صاحب العمل بالدين أي عدم الوفاء بالأجر . أو اتخذ مسلكا يتعارض مع هذه القرينة كما لو نازع في أصل الدين وقيمته أو ادعى عدم وجود رابطة عمل بينه وبين العامل المطالب بالأجر . لأن هذا الإدعاء يمنع رب العمل بعد ذلك من الاحتماء بالتقادم الحولي لأنه يتناقض مع الوفاء الذي يقوم التقادم الحولي على افتراض حصوله مثلا .

واحترازا من ضعف قرينة الوفاء فيما ذكر أوجبت المادة 365 ق.م في فقرتها الثانية على من يتمسك بالتقادم الحولي أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا . وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقاء نفسه إلى المدين ( يمين الإستيثاق ) . أو توجه إلى الورثة ( يمين العلم ) أي أنهم لا يعلمون شيئا عن



هذا الدين أو أنهم يعلمون أن مورثهم قد وفاه بالفعل . فإذا نكل المدين أو ورثته سقطت قرينة الوفاء التي يقوم عليها التقادم الحولي (1) . كما تنقطع مدة التقادم أيضا بالمطالبة القضائية ويترتب على انقطاع المدة بها أن تبدأ مدة تقادم جديدة وفقا للقواعد العامة (2) .

النوع الثاني / التقادم الخمسي : حيث يتقادم لخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني والأرض الزراعية ومقابل الحكر كالفوائد والإيرادات والمرتبات والمهايا والأجور والمعاشات ( المادة 362-1 ق.م ) .

وهذا التقادم لا يقوم على قرينة الوفاء وإنما على أساس تجنيب المدين عبء تراكم الديون مما يضطره إلى أدائها من رأس ماله . لذا فإن الحق يسقط بالتقادم بمرور خمس سنوات حيث يجوز للمدين التمسك بالتقادم حتى ولو أقر بعدم الوفاء بالدين أو سلك مسلكا يدل على عدم الوفاء به (3) .

نستخلص مما سبق أنه إذا انقضت سنة على تاريخ استحقاق الأجر جاز لصاحب العمل أن يتمسك بانقضاء الحق في الأجر ، بالتقادم الحولي ، متى توافرت الشروط المنصوص عليها في المادة 365 مدني فإذا تخلفت هذه الشروط بأن أقر صاحب العمل بعدم الوفاء بالأجر . أو سلك مسلكا يستفاد منه إنه لم يف به كما لو نازع في أصل الدين أو في جزء منه ، فلا يجوز له التمسك بالتقادم الحولي ، إذ تسقط القرينة البسيطة التي أقامها المشرع وهي قرينة الوفاء .

---

(1) طعن مدني رقم 100-24ق بتاريخ 1979/11/11 : مجلة المحكمة العليا السنة 16 العدد 3 ص 68 .
(2) محمد عبدالخالق عمر : فكرة عدم القبول في القانون القضائي الخاص ( بالفرنسية ) باريس 1967 ذكره في مؤلفه السابق ذكره ، ص 240 .
(3) عبدالرزاق السنهوري : الوسيط ، ج 3 فقرة 601 و 607 ، إسماعيل غانم المرجع السابق ذكره فقرة 185.

على أن لصاحب العمل أن يتمسك بالتقادم الخمسي ولو كان قد سبق وأقر بعدم الوفاء بالدين .

أخيرا إذا كان الحق في الأجر يتقادم تقادما خمسيا حسب الأحوال السابق بيانها ، فقد نص المشرع كذلك على تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل تقادما حوليا بمضي سنة من وقت انقضاء العقد ( المادة 698-1 ق.م ) .

وسوف ندرس هذا النوع من التقادم عند الكلام في انتهاء عقد العمل .

ولكن تجدر الإشارة إلى أن هذا التقادم يشمل أيضا دعاوى الأجر وإنه تقادم حولي كما ذكرنا ولكنه غير مبني على قرينة الوفاء وإنما هو مبني على فكرة الإسراع في تصفية المراكز القانونية بعد انتهاء رابطة العمل .

## ثالثا / حماية الأجر

لم يكتف المشرع بتنظيم الوفاء بالأجر وتوفير الضمانات للعامل من حيث وصول أجره في الوقت والمكان المناسبين وبدون أية صعوبة تجعله مهددا في مصدر رزقه ، بل حرص أيضا وبدقة كبيرة على توفير نوع آخر من الضمانات ، وذلك من الأخطار التي تهدد دخل العامل عندما يتعرض صاحب العمل لأزمات تسوء فيها حاله وتكثر عليه الديون والدائنون فخص أجر العمال بامتيازات على أموال صاحب العمل نفسه عندما يكون مدينا له لأي سبب من الأسباب . وكذلك الحال عندما يكون مدينا لشخص خارج عن نطاق عقد العمل ويرغب اقتضاء حقه من الأجر الذي يتقاضاه . كما قرر المشرع ضمانات لأجر العامل عند تغيير صاحب العمل حيث يتضامن صاحب العمل الجديد مع من سبقه في الوفاء بالأجر وكذلك الحال في حالة المقاولة من الباطن ، وسنتكلم عن كل حالة على حدة .



### 1) الضمانات التشريعية لحماية الأجر من دائني صاحب العمل .

اعتبر المشرع أجر العامل من الديون التي تتمتع بامتياز خاص وجاء ذلك من خلال نصوص القانون المدني ، وكذلك قانون العمل .

#### أ) قواعد الحماية في القانون المدني :

تحت تسمية الامتيازات العامة نصت المادة ( 1145 ق.م ) على أنه " يكون للحقوق الآتية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار :

1- المبالغ المستحقة للخدم والكتبة والعمال وكل أجير آخر من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن الستة أشهر الأخيرة .

2- المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ومن يعوله من مأكل وملبس في الستة الأشهر الأخيرة .

3- النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن الستة الأشهر الأخيرة .

4- وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ أو الترميم . أما فيما بينهما فتستوفى بنسبة كل منهما .

ومن هذا نستنتج أن امتياز الأجر عن الستة الأشهر الأخيرة [1] يتمتع بالمرتبة الرابعة في القانون المدني بعد المصروفات القضائية ، والمبالغ التي

[1] أما الأجر المستحق للعامل عن مدة سابقة على الستة أشهر الأخيرة ، فتظل دينا في ذمة صاحب العمل طالما أنه لم يسقط بالتقادم ، ولكنه يكون مجرد دين عادي لا امتياز له .

تستحق للخزانة العامة ، كـــالضرائب والرســوم ومصروفـــات الحفـــظ أو الترميم .

وفي نفس المرتبة يشترك مـــع الأجـــر نوعـــان آخـــران مـــن الديـــون ( امتيازان آخران ) هما دين المأكل ودين النفقة التي في ذمة صاحب العمـــل لأقاربه عن الستة الأشهر الأخيرة . وعند تزاحم مبالغ الامتيازين الأخـــيرين مع الأجر ، قسم المبلغ بينهما بنسبة كل منهما .

وأحكام الامتياز المتقدمة إلى العمال المستبعدين من الخضـــوع لأحكـــام قانون العمل عموما كخدم المنازل ومن في حكمهم ، طالما أنهم لا يخضعون لنظام آخر خاص .

**ب) قواعد الحماية في قانون العمل :**

بالعودة إلى أحكام قانون العمل نجدها قد قررت امتيازات أفضل مما قدمه نص المادة ( 1145 ) السابق الإشارة إليها ، حيث نصت المـــادة ( 60 ق.ع ) على أنه " يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو من يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا الفصل امتياز على جميع أموال صـــاحب العمـــل العقاريـــة والمنقولـــة وتستوفي مباشرة المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة " .

وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية المنشأة تسجل المبالغ المذكـــورة على التفليسة أو التصفية كديون ممتازة . ويدفع للعامل معجلا حصة تعـــادل أجر شهر قبل أي مصروف آخر بما فـــي ذلـــك المصروفـــات القضائيـــة ومصروفات التفليسة أو التصفية ، وإذا لم تكف الموجودات لســـداد ديـــون العمال جميعها قسمت بينهم قسمة غرماء " .

ونلاحظ أن وجه الامتياز يتمثل في الآتي :



1) جميع حقوق العامل دون تحديد فترة معينة أي حتى لو كانت أكـــثر مـــن ستة أشهر كما نص على ذلك القانون المدني ، ثم إن الامتياز لا يقتصر على الأجر فقط بل يمتد إلى كل المبالغ الذي يستحقها العامل – أو من يســـتحقون عنه – كمكافأة نهاية الخدمة مثلا في الوقت الذي نجد الامتياز في القواعـــد العامة مقررا للأجر وحده .

2) منح قانون العمل امتياز حقوق العامل المرتبة الثالثة بعـــد المصروفـــات القضائية وما هو مستحق للخزينة العامة ، وقبل مصروفات الحفظ والـــترميم كما لاحظنا في نص المادة ( 1145 ق.م ) .

3) لا يزاحم أجر العامل أي امتياز آخر كما هو الحال في القانون المدني .

4) أعطى المشرع أولوية مطلقة لما يتقاضاه العامل مدة شهر وذلك في حالـــة إفلاس صاحب العمل أو تصفية المنشأة وهذا الحكم ليس له مثيل في القـــانون المدني .

5) أخيرا نظرا للأهمية التي تتمتع بها أحكام امتياز الأجـــر فـــإن المشـــرع فرض عقابا على من يخالفها تتمثل في غرامة لا تقل عن أربعين دينـــارا ولا تزيد على مائة ، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت المخالفة بشـــأنهم ، وهذا ما نستنتجه من نص المادة ( 159 ق.ع ) التي تقول على أنه " يعـــاقب كل من يخالف أحكام الفصل الأول من الباب الثاني في شـــأن عقـــد العمـــل الفردي والقرارات الصادرة تنفيذا له بغرامة (....) وبما أن نص المادة (60) تدخل ضمن أحكام الفصل الأول من الباب الثاني ، فالعقوبة المذكورة تنطبـــق عليها .

## 2) الضمانات التشريعية لحماية الأجر من صاحب العمل .

في الكثير من الأحيان تفرض الظروف أن يصبح العامل مدينا لصاحب العمل بمبالغ اقترضها لمواجهة حالات طارئة ، أو مدينا بالتعويض عن إتلاف آلات أو معدات يملكها صاحب العمل وغيرها ، وفي هذه الحالات بإمكان صاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل ما يكون مستحقا له وذلك تطبيقا لنص المادة ( 249 ق.م ) التي تبيح للمدين حق المقاصة بين ماله وما عليه ولكن هذا الأمر قد يهدد العامل في مورد رزقه لأنه قد يستنفد كل أجره أو جزءا كبيرا منه لذلك تدخل المشرع لحماية دخل العامل وقيد صاحب العمل في الاستقطاع مفرقا بين القروض والتعويض بسبب الخطأ في إتلاف ما كان في عهدته من آلات . والاستقطاعات المترتبة على التزامات تأديبية .

### أ) القيود الخاصة باسترداد القروض :

وهذا ما يفيد به نص المادة ( 35 ق.ع ) عندما تقول " لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل ما يزيد عن 10 % وفاء لما يكون قد أقرضه من مال ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أي فائدة " [1] والحكمة من هذا النص كما هو واضح هي محاربة الاستغلال وحتى لا تكون حاجة العامل فرصة لحصول أصحاب الأعمال على فوائد ربوية .

ونستخلص من النص النتائج التالية :

- إن المشرع حرم على صاحب العمل وفاء لقرض يكون قد أقرضه للعامل أن تزيد نسبة الاقتطاع عن 10 % من أجر العامل ولم يوضح المشرع هل

[1] والنص المذكور رددته اتفاقية العمل العربية رقم 15 لسنة 1983 حيث قررت أنه " أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل وفاء لما يكون قد أقرضه أو لدين مستحق له بنسبة تزيد على 10 % من الأجر الأساسي مع عدم احتساب أية فوائد على تلك الديون " ( المادة 11 ) .



الأجر الفعلي أم الأجر المسمى في العقد وإن كان بعض من الفقه يميل إلى أن الاقتطاع يكون عن الأجر الفعلي لأن الأجر المسمى قد يزيد نتيجة العمل ساعات إضافية أو ينقص نتيجة لغياب العامل . فإننا نرى أن الاستقطاع يكون على الأجر الأساسي دون المنح والمكافآت والعلاوات وأية مزايا أخرى تضاف إلى الأجر .

- الاقتطاع من الأجر يكون بحسب طريقة أدائه سواء كان مشاهرة أو مياومة أو بالأسبوع . فلا يحق لصاحب العمل أن يقتطع من الأجر دين القرض دفعة واحدة ولو كان بموافقة العامل لتعلق الأمر بالنظام العام .
- يثار التساؤل بهذا الصدد حول ما إذا كان صاحب العمل يتقيد بنسبة الـ10% عند اقتطاع ما يكون قد دفع للعامل من أجر قبل ميعاد استحقاقه . الرأي الغالب أن الأجر المعجل ما هو إلا قرض وينطبق عليه ما ينطبق على القروض .
- أن منع المشرع تقاضي أي فائدة على القرض الذي يقوم صاحب العمل بتقديمه للعامل ينطبق على المصارف التجارية التي تمنح القروض والسلف إلى الجمهور بفائدة ( وهذا من صميم عمله ) . فإذا كان العامل تابعا لمصرف تجاري وتحصل على قرض أو سلفة شخصية فإن تسديده وفاء لهما لا يزيد عن نسبة 10 % من أجره الشهري . والمصارف التجارية الليبية تطبق النص المذكور خلافا للمصارف في العديد من الدول الأخرى .

### ب) القيود الخاصة بالتعويض عن الأضرار بسبب الإتلاف :

لاحظنا عند الكلام عن الالتزامات التي تقع على عاتق العامل أن المشرع ومن خلال نص المادة ( 26 ق.ع ) ألزم العامل بالحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل . وإذا أتلف شيئا منها فإنه يطالب بالتعويض . ولم يترك المشرع مثل هذه الأمور الحساسة لتقدير صاحب العمل . وضمانا

لحصول العامل على أجره فقد رسم في المادة ( 36 ق·ع ) طريقا للفصل في مثل هذه المشاكل عندما نص " إذا تسبب عامل بخطئه الجسيم في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك ، وتتولى تقدير هذا المبلغ لجنة تشكل بكل مكتب عمل بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية .

ولصاحب العمل أن يبدأ في خصم المبلغ الذي قدرته اللجنة من أجر العامل ، ويجوز لكل من صاحب العمل والعامل التظلم من تقدير اللجنة أمام المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل ، ويكون حكم المحكمة في هذه الحالة نهائيا ، فإذا لم يقض لصاحب العمل بما قدرته اللجنة أو قضى له بأقل منه ، وجب عليه رد ما خصم بغير وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ الحكم .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي حقه وفقا لحكم الفقرة السابقة بطريق الخصم من أجر العامل إلا في حدود خمسة أيام في الشهر على أن يوقف الخصم إذا بلغ مجموع ما حصله أجر شهرين ، ومع ذلك يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى باقي حقه بالطرق المقررة لاستيفاء الديون غير الحجز على الأجر أو الخصم منه " . و من فقرات هذا النص نستنتج أن :

أ) العامل لا يسأل عن تعويض صاحب العمل إلا على الأخطاء الجسيمة حيث لا يكفي الخطأ البسيط أو مجرد الإهمال ( مادة / 36-1 ق·ع ) .

ب) تقدير مبلغ التعويض لا يتحدد من قبل صاحب العمل بل فرض المشرع أن تقوم بذلك لجنة تشكل بكل مكتب استخدام بقرار من الأمين المختص ( 36-1 ق·ع ) .



ج) يجوز لصاحب العمل أن يبدأ فورا في خصم مبلغ التعويض من أجر العامل وفقا لقواعد الخصم ( مادة / 36-2 ق·ع ) .

د) يجوز التظلم من قرار اللجنة أمام المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل وقرار المحكمة في هذا الشأن يكون نهائيا أي لا يجوز استئنافه ( 36-2 ق·ع ) .

هـ) وإذا لم تقض المحكمة لصاحب العمل بما قدرته اللجنة أو قضت له بمبلغ أقل فعلى صاحب العمل رد ما خصمه بدون حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم .

و) لا يجوز لصاحب العمل استيفاء حقه في التعويض من أجر العامل إلا في حدود خمسة أيام في الشهر ويجب إيقاف الخصم إذا بلغ مجموع ما حصله أجر شهرين ( 36-3 ق·ع ) .

أخيرا فإن المشرع أعطى الحق لصاحب العمل أن يتقاضى ما تبقى له من أموال المدين الأخرى غير الأجر وفقا للقواعد العامة ( التنفيذ الجبري ) .

### 3) الضمانات التشريعية عند استقطاع الغرامات .

وهذا ما نصت عليه المادة ( 78-2 ق·ع ) السابق الإشارة إليها عند الكلام عن عقوبة الغرامة كجزاء على إخلال العامل بالتزاماته .

## 4) الضمانات التشريعية لأجر العامل في حالة تغيير صاحب العمل .

والمقصود هنا هو توسيع ضمان أجر العامل في حالة تغيير صاحب العمل حيث نصت المادة ( 59 ق.ع ) على أنه " لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في هذا الفصل حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو غير ذلك من التصرفات أو تغيير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب . وفيما عدا حالات التصفية و الإفلاس والإغلاق النهائي يبقى عقد استخدام أعمال المنشأة قائما ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة وتستمر هذه المسئولية مدة سنة بالنسبة لغير العقود القائمة " .

ويتضح هنا إن المشرع أنشأ مسئولية تضامنية بين صاحب العمل القديم والجديد وهذه الحقوق التي ترتبت للعامل قبل حدوث التغيير أما الحقوق التي تنشأ بعد التغيير فلا دخل لصاحب العمل القديم فيها ويكون صاحب العمل الجديد هو المسئول عنها . والحكمة من التضامن هي تقوية الضمان العام الذي كان للعامل عند حدوث التغيير في المركز القانوني لصاحب العمل . وهذا التضامن تكون مدته سنة واحدة من وقت حدوث التغيير ، وهي المدة التي تسقط بانقضائها دعاوى عقد العمل .

## 5) الضمانات التشريعية لأجر العامل في حالة المقاولة من الباطن .

وهذا ما نصت عليه المادة ( 61 ق.ع ) والتي تقول " يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا الفصل كما يكون المقاولون من الباطن أو المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها



متضامنين مع أصحاب العمل في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها الأحكام المشار إليها " .

نلاحظ من خلال النص أن المشرع ألزم صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن أو المتنازل لهم عن عملية أن يتضامنا في الوفاء بأجر العامل وكل الحقوق الناشئة عن عقد العمل .

## 6) قواعد حماية الأجر من دائني العامل .

نظرا لما يتمتع به الأجر من طابع حيوي ونظرا لأنه لا يخص العامل وحده بل يمتد إلى كل أفراد أسرته ، وغالبا ما يكون أجر العامل هو الدخل الرئيسي وحتى الوحيد . كان لابد للمشرع أن يحميه من الدائنين حتى يحد من سلطانهم في الحجز عليه تحت يد صاحب العمل . ولكن هذه الحماية اختلفت في قانون العمل عنها في حكم القواعد العامة .

تنص المادة 34 من قانون العمل على أنه " لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجور المستحقة للعامل إلا في حدود الربع ، وذلك وفاء لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعولهم من مأكل وملبس أو لسداد المبالغ التي تكون مستحقة على العامل طبقا لأحكام هذا القانون .

وفي حالة تعدد الديون تكون الأولوية لدين النفقة ثم لدين المأكل والملبس وتحسب النسب المشار إليها في هذه المادة على ما تبقى من أجر العامل بعد استنزال ضريبة الدخل وقيمة اشتراكاته المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي .

وتسري أحكام هذه المادة على جميع المبالغ المستحقة للعامل وفق أحكام هذا القانون " .

وتنص المادة 401 من قانون المرافعات على أنه " لا يجوز الحجز على أجور الخدم والصناع والعمال أو مرتبات المستخدمين إلا بقدر الربع " وعند

التزاحم يخصص نصفه لوفاء ديون النفقة المقررة والنصف الآخر لما عداها من الديون " .

ومن النصين السابقين يتضح أن المشرع يسبغ حمايته على الأجر على طريق الحد من سلطان دائني العامل في الحجز على الأجر . فيقصر الحجز على ربعه فقط ، وبذلك يبقى للعامل ثلاثة أرباع حقه في الأجر بعيدا عن متناول دائنيه ليضمن له الحصول على الجزء الأكبر من مورده الأساسي في التعيش .

كما يتضح أن النصين اختلفا في الدين الذي يكون محل الحجز : قانون العمل يشترط أن يكون الحجز على دين نفقة أو مأكل وملبس أو لدين ناشئ عن قانون العمل . أما قانون المرافعات فإنه لا يشترط لكي يتم الحجز على ربع الأجر أن يكون لدين معين وهذا معناه أن الحجز يمكن أن يكون لأي دين مهما كان .

أخيرا نلاحظ أن المشرع قد حدد كيفية احتساب القيمة التي يمكن حجزها ، وهذه تكون بعد استقطاع ضريبة الدخل ، واشتراكات التأمين الاجتماعي . وقد تكون الحكمة من هذه الاستقطاعات المصلحة العامة من جهة عندما يساهم العامل في إيرادات الدولة ومصلحة العامل الشخصية عند خصم اشتراك التأمين من جهة أخرى .

## المطلب الثاني

## الالتزامات الأخرى الواقعة على عاتق صاحب العمل

إلى جانب التزام صاحب العمل بأداء الأجر ، والتزامه بمنحهم إجازتهم وفقا لما حدده القانون ، وبالإضافة إلى التزامه بوضع لائحة تنظيم العمل ولائحة الجزاءات التأديبية السابق الكلام عنها ، قرر المشرع العمالي إلزام صاحب العمل بعدة أمور متفرقة على النحو الآتي :

1- الاعتناء بأوراق وشهادات العامل ( المادة 23 ق.ع ) .
2- إنشاء ملف خاص لكل عامل ( المادة 27 ق.ع ) .
3- التسوية بين العمال (المادة 30 ق.ع ) .
4- تدبير وسائل المواصلات وتحمل مصروفات انتقال العامل ( المادة 101 ق.ع ) .
5- الالتزام في بعض الأحيان بتوفير المسكن والتغذية ( المادة 99 ق.ع ) .
6- إنشاء دار للحضانة ( المادة 98 ق.ع ) .
7- الالتزام بتقديم الرعاية الصحية للعمال ( المادة 102 ق.ع ) .
8- منح العامل شهادة خدمة مع رد الأوراق والمستندات الخاصة ( المادة 58 ق.ع ) .

ونلاحظ هنا أن هذه الالتزامات تسري بالنسبة للعقود الخاضعة لقانون العمل حيث أنها لم ترد في القانون المدني ولا توجبها القواعد العامة لهذا القانون . كما نلاحظ أن العديد من الفقه [1] تناول هذه الالتزامات كنوع من القيود الواردة على العمل ويبرر ذلك أن بعضها يرمي إلى ضمان الوضع القانوني للعامل ، وبعضها يرمي إلى حماية العامل من الأخطاء وبعضها إلى مجرد التيسير على العامل ، والبعض الآخر إلى مراعاة اعتبارات إنسانية واجتماعية .

### أولا : الاعتناء بأوراق وشهادات العامل

تفرض الفقرة الأخيرة من المادة 23 ق.ع على صاحب العمل إعطاء إيصال بما قد يكون قد أودعه لديه العامل من أوراق وشهادات ، والحكمة من هذا النص هي حث المشرع على الاعتناء بهذه الشهادات التي تعتبر مهمة للعامل خاصة وإنها تدل على شخصيته وكفاءته وخبرته السابقة وهي

[1] محمد عبدالخالق عمر : المرجع السابق ذكره ص 306 .

وثائق رئيسية في حياة العامل ، ثم أنها مهمة في حالة حدوث أي منازعة بينه وبين صاحب العمل .

**ثانيا : إنشاء ملف خاص لكل عامل**

ألزمت المادة 27 من قانون العمل صاحب العمل " أن يحتفظ لديه بملف خاص لكل عامل يذكر فيه أسمه وصناعته أو مهنته وحالته الاجتماعية ورقم بطاقته الشخصية وتاريخ بدء عمله والأجر الذي يتقاضاه والتطورات التي تطرأ عليه والجزاءات التي وقعت عليه والإجازات السنوية والمرضية التي يحصل عليها ، وأسباب انتهاء خدمته وتاريخ ذلك ، وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل " .

والهدف من هذا الالتزام هو منع كل نزاع يدور حول الأجر أو الإجازات أو أسباب الفصل وكذلك تسهيل الرقابة الإدارية على صاحب العمل في شأن تنفيذ قواعد قانون العمل .

لذلك يجب أن يودع في الملف أي سند أو شهادة أو ورقة لها علاقة بالعامل وكذلك تقارير رؤسائه ومحاضر التحقيق إن وجدت وغيرها .

وقد ألزمت المادة المذكورة صاحب العمل بالاحتفاظ بملف العامل مدة سنة على الأقل بعد انتهاء عقد العمل ، وقد راعى المشرع في تحديد هذه المدة توافقها مع مدة التقادم الحولي المسقط للدعاوى الناشئة عن عقد العمل بموجب المادة 698 مدني .

ويعاقب صاحب العمل الذي يخالف هذا الحكم بغرامة لا تقل عن أربعين دينارا و لا تزيد عن مائة وتتعدد العقوبة بتعدد العمل الذي وقعت بشأنه المخالفة ( المادة 159 ق.ع ) .



كما توجب المادة 84 ق.ع على صاحب العمل في المؤسسات التي تستخدم عشرة عمال فأكثر أن يعد سجلا خاصا لقيد عماله محررا باللغة العربية يتضمن البيانات التالية :

1- أسم العامل وعنوانه ورقم بطاقته الشخصية وفي حالة الحدث تاريخ ميلاده .
2- طبيعة عمله أو مهنته .
3- القسم أو المجموعة التي يعمل بها .
4- تاريخ ابتداء خدمة العامل .
5- الأجر الأساسي الذي يتقاضاه والعلاوات والمزايا الممنوحة له مع بيان جميع ما يطرأ على ذلك من تطورات .
6- الإجازات التي حصل عليها العامل و طبيعتها .
7- أسباب وتاريخ انتهاء خدمة العامل .
8- جميع البيانات الأخرى التي قد نصت عليها اللوائح .

ويذكر الفقه أن الملفات والسجلات هي حجة على أصحاب الأعمال وليست حجة على العامل ، لأن أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم هم المسئولون عن تحريرها [1] .

**ثالثا : التسوية بين العمال**

تنص المادة 30 من قانون العمل على أنه " إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل في جميع الحقوق ويكون صاحب العمل متضامنا معه في ذلك " .

---
(1) مراد : ص 343 . كيرة ص 521 ، عمر ص 312 ، البرعي ص 358 .

ويهدف هذا النص إلى سد الطريق أمام أصحاب الأعمال الذين يعهدون بعملهم أو جزء منه إلى صاحب عمل آخر أو مقاول من الباطن وذلك بقصد التخلص من الحقوق والامتيازات التي حصل عليها عمالهم ، ومنع التفرقة في المعاملة التي قد تثير الحفيظة والشقاق بين العمال .

لذلك ألزم المشرع . مقاول الباطن أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي وجعل هذا الأخير متضامنا معه في ذلك .

والمقصود بالتسوية هي التسوية في نفس الظروف وليس المقصود التسوية المطلقة التي لا تأخذ في الاعتبار اختلاف الظروف [1] وقد أشار النص المذكور إلى ذلك عندما ذكر أن الالتزام بالتسوية يشترط فيه أن يكون عمال المقاول من الباطن وعمال صاحب العمل يعملون في منطقة عمل واحدة .

ومكان العمل في الحقيقة ليس إلا مجرد ظرف من ظروف العمل ، ولا يوجد ما يدعو إلى إعطائه حكما متميزا أو مختلفا عن غيره من الظروف ، وعلى هذا الأساس نتفق مع الفقه [2] الذي يرى أنه إذا كان مكان العمل غير مؤثر في طبيعة العمل ، فإن الالتزام بالمساواة يبقى قائما ولو اختلف مكان العمل . ومن البديهي أنه إذا اتحد مكان العمل وتغيرات طبيعته ، فإن الالتزام بالتسوية يصبح غير ذي موضوع [3] .

على أي حال فإن مبدأ المساواة وإن قصد به تحقيق العدالة بين العمال فإنه لا يعني تكبيل يد صاحب العمل وسلب حقه في تنظيم إدارته على النحو الذي يراه كفيلا بتحقيق مصلحة منشأته ، ولا يعني المساواة المطلقة بين العمال ، بل مبدأ المساواة ، يقتضي لتطبيقه أن يكون العمال الذين يطبق عليهم ، متساوين في طبيعة العمل الذي يقومون به وفي المؤهل والكفاءة

(1) حسن كيرة : ص 533 ، محمد حلمي مراد ص 34 ، عبد الودود يحى : ص 277 .
(2) عمر : المرجع السابق ذكره ص 316 .
(3) المرجع السابق ذكرة ص 316 و 317 .



والخبرة والأقدمية حتى يقوم التزام المقاول من الباطن ، بالتسوية بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي .

## رابعا : تدبير وسائل المواصلات و تحمل مصروفات انتقال العمال

قد يقع مكان العمل في منطقة لا تصل إليها المواصلات العادية ، كالسيارات ذات الخطوط المنتظمة والسكك الحديدية – حالة وجودها – وسيارات الأجرة وغيرها لذلك ألزم المشرع ، من يستخدم عمالا في هذه الأماكن بأن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة ( المادة 101 ق.ع ) .

ويشترط في وسيلة المواصلات التي يوفرها صاحب العمل أن تكون مناسبة ، وفي ضوء المسافة التي ستقطعها وطبيعة الطريق الذي تسلكه ومركز العامل .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى مقابلا من العمال نظير ذلك .

والتزام صاحب العمل على هذا النحو يعني التزامه بتوفير وسيلة انتقال لعماله من آخر نقطة تصلها المواصلات العادية إلى مكان العمل وبالعكس ، فلا يلتزم صاحب العمل بتوصيل العمال إلى منازلهم .

وتحديد مدى التزام صاحب العمل من حيث وصول أو عدم وصول المواصلات العادية إلى مكان العمل مسألة يختص بتقديرها قاضي الموضوع.

ولكن يطرح تساؤل مهم حول هذا الموضوع وهو عما إذا كان صاحب العمل ملزما بتوفير وسائل مواصلات مناسبة إذا كانت وسائل المواصلات العادية تصل إلى مكان العمل ولكن مواعيدها لا تتفق مع مواعيد العمل . البعض [1] يرى أن صاحب العمل لا يلتزم بتوفير وسائل المواصلات في هذه الحالة .

(1) مشار اليه في حسن كيرة : المرجع السابق ذكره .

ونحن لا نتفق مع هذا الرأي ، ونعتقد أن الالتزام بنقل العمال يظل قائما حتى لو كانت وسائل المواصلات العادية تصل إلى مكان العمل ، ولكن في مواعيد غير متقاربة مع وقت العمل المحدد للعامل ، والقول بغير ذلك ، يتنافى والحكمة التي توخاها المشرع من تقرير هذا الحكم ، حيث أن العامل سيلجأ في هذه الحالة إما للحضور إلى مكان العمل قبل موعده بفترة طويلة ، والانصراف بعد انتهاء العمل بفترة طويلة كي يتمكن من استخدام المواصلات العادية ، أو يضطر ، إذا أراد الحفاظ على وقته أن يدبر وسيلة نقل خاصة قد تكبده الكثير من المصاريف وهذه أمور لا يقرها المشرع الذي يهدف إلى تحقيق حماية موضوعية مؤداها عدم تكبد العامل مشقة ونفقات تدبير وسيلة انتقال خاصة إلى مكان عمله .

أخيرا ألزم المشرع صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من الجهات التي استقدمهم منها إلى مكان العمل ومصروفات عودتهم إلى تلك الجهات عند قيامهم بالإجازات السنوية أو إجازاتهم الأسبوعية المجمعة وكذلك عند انتهاء العقد بانتهاء مدته إذا كان محدد المدة أو أنهاه صاحب العمل إذا كان غير محدد المدة بعد أن أنذر العامل كتابيا وبدون أي تعسف من طرفه ( المادة 40 ق.ع ) أو عندما يتم إيقاف العمل كليا أو جزئيا بصفة نهائية أو لمدة شهرين متتاليين ( المادة 52 ق.ع ) أو إذا كان العمل مؤقتا وأنهاه صاحب العمل مراعيا في ذلك ما أوجبه المشرع من (52-2 ق.ع ) . وكذلك في الحالات التي أجاز فيها المشرع خلال المادة ( 52-3 ق.ع ) أو عند وفاة العامل أو للعامل أن يترك العمل قبل نهايته ( المادة 53 ق.ع ) عجزه عن تأدية عمله .



## خامسا : الالتزام - أحيانا - بتوفير المسكن والتغذية

ألزم المشرع أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا في المناطق البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من الوزير المختص أن يوفر لهم المساكن الملائمة ويقدم لهم التغذية المناسبة والمتمثلة في ثلاث وجبات غذائية تقدم في أماكن معدة لهذا الغرض ، وتكون مستوفية للشروط الصحية ( المادة 99 ق.ع ) .

ويتعلق النص كما هو موضح بالعاملين في المناطق النائية حيث يصعب على العاملين تدبير الضرورات المعيشية اعتمادا على أنفسهم .

## سادسا : إنشاء دار للحضانة

تنص المادة 158 من قانون العمل على أنه " يجوز بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية إلزام صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر لأطفالهن دارا للحضانة ويحدد القرار شروط إنشائها ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل انتفاعها بها " .

ويتضح من النص أن الالتزام بتوفير دار حضانة للعاملات يقع على عاتق كل صاحب عمل ، وعهد إلى الجهات المختصة أن تحدد شروط إنشاء دار الحضانة ونظامها ، وما يجب أن تتحمله العاملة حتى تستفيد من هذا الأمر .

ويعاقب صاحب العمل على مخالفة هذا الحكم بغرامة لا تقل عن أربعين دينارا ولا تزيد عن مائة دينار وتتعدد الغرامة بعدد من وقعت المخالفة في شأنهم . وأوجبت المادة 162 من قانون العمل على مفتشي العمل منع استخدام المخالفة بالطرق الإدارية . كما أجازت الحكم على المخالف فضلا عن الغرامة بالحبس مدة لا تجاوز شهرا .

## سابعا : الالتزام بتقديم الرعاية الصحية

يلزم صاحب العمل بصورة دائمة بتوفير وسائل الإسعاف الطبية لعماله في المنشأة تحسبا لأي طارئ أو أي إصابة مفاجأة من شأنها أن تحل بالعامل أثناء أدائه للعمل . وإذا أصيب أي عامل فإن القانون يلزم صاحب العمل أن يتحمل نفقات العلاج ، وثمن الأدوية . وإذا تطلب الأمر نقل العامل إلى المستشفى لإسعافه فإن صاحب العمل يتحمل نفقة ذلك .

كما أوجب المشرع على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل وأخطار الآلات . ومن واجب صاحب العمل أن يحيط العمال بمخاطر المهنة ، وتوضيح وسائل الوقاية منها ، وهذه الالتزامات قررها المشرع من خلال نص المادة 102 من قانون العمل .

## ثامنا : شهادة الخدمة ، وإعادة الأوراق

تنص المادة 58-1 من قانون العمل " على صاحب العمل أن يعطي العامل مجانا في نهاية عقده شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، ويبين فيها أيضا - بناء على طلب العامل - قيمة الأجر والمرتبات المدفوعة ونوع الامتيازات الأخرى إن وجدت وأي بيان آخر يرى من مصلحته أن تتضمنه الشهادة .

ويتضح من خلال هذا النص أن المشرع ألزم صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة الخدمة [1] " في نهاية عقده " أي عند مغادرته مكان العمل

(1) أنظر تقرير مكتب العمل الدولي رقم 1/7 لسنة 1961 ص 62 والخاصة بإنهاء الخدمة حيث ذكر أن "منح العامل الحق في شهادة تتضمن تواريخ توظيفه وإنهاء خدمته أصبح وسيلة شائعة لتسهيل إعادة التوظيف



بصفة نهائية ، وهذا معناه أن إعطاء هذه الشهادة يكون معلقا على نهاية خدمته . وليس من حق العامل أن يطلبها أثناء قيام الرابطة العقدية . وإعطاء هذه الشهادة ليس متوقفا على طلبها من قبل العامل بل تعطى تلقائيا من قبل صاحب العمل .

أي أن رب العمل يجب عليه أن يعطيها إلى العامل بدون أن يتقدم هذا الأخير بطلب كتابي أو شفوي كما نلاحظ في العديد من القوانين المقارنة ، وهذه الفطنة من المشرع الليبي كانت في محلها لأنها تجنب أطراف العلاقة مشاكل قد تؤدي إلى حدوث منازعات يصعب على المحاكم حلها كما حصل في العديد من الدول ونلاحظ أن الفقه المقارن ينادي دوما بإلغاء اشتراط طلب العامل للشهادة .

هذا وقد ألزم المشرع صاحب العمل تقديم هذه الشهادة مجانا ، أي بدون خصم أو دفع أي رسوم .

أما عن محتويات الشهادة فإن المادة المذكورة تحدد ما يجب على صاحب العمل ذكره فيها حيث نص على ضرورة كتابة تاريخ الدخول في الخدمة أي بدئه في العمل ، وتاريخ خروجه أي إنهائه للعمل ، ونوع العمل الذي كان يؤديه .

ولذا فإنه ليس لصاحب العمل أن يذكر غير ما نصت عليه المادة المذكورة إلا إذا طلب العامل ذكر أشياء أخرى قد تفيده عند الحصول على عمل جديد ، منها قيمة الأجر الذي يحصل عليه العامل ، وبديهي أن يكون آخر أجر تحصل عليه وكل الامتيازات التي كان يتمتع بها العامل وأي بيان يرى العامل من مصلحته أن تتضمنه هذه الشهادة .

على أي حال فإن المتعارف عليه أن مثل هذه الشهادات غالبا ما تنص على الإشادة بكفاءة العامل خاصة عند انتهاء علاقة العمل بصورة مرضية للطرفين والمشرع عندما ذكر تعبير " وأي بيان آخر يرى من مصلحته أن

تتضمن الشهادة ليس معناه بإمكان العامل أن يفرض على صاحب العمل أن يمتدحه ، فالأمر يظل اختياريا لهذا الأخير .

وإن كان تقديم شهادة نهاية الخدمة حقا مطلقا للعامل إلا أن لرب العمل أن يمتنع عن تنفيذ التزامه استعمالا للحق في الحبس وفقا للقواعد العامة ، ويتحقق هذا الغرض إذا وجدت تحت يد العامل عهدة أو أشياء سبق أن تسلمها بحكم وظيفته ولم يقم بسردها عند نهاية العقد ، ويستند حق رب العمل في حبس الشهادة في هذه الحالة " إلى الارتباط بين التزامه بإعطاء الشهادة والتزام العامل برد ما في عهدته . إذ أن كلا منهما قد نشأ عن عقد واحد هو عقد العمل [1] .

كما ألزم المشرع رب العمل برد الأوراق والمستندات الخاصة بالعامل ، وقد نصت على هذا الالتزام ذات المادة 58-2 " وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات " . والمقصود بالأوراق والمستندات ما يكون العامل قد قدمه من مسوغات لتعيينه في وظيفته كالمؤهل الدراسي ، وشهادة الخبرة ، والميلاد ، والسوابق القضائية .. وغيرها . ورغم ورود النص على هذا الالتزام في قانون العمل دون القانون المدني فإنه يسري بالنسبة لكل العقود المتعلقة بالعمل أيا كان القانون الذي تخضع له لأن الالتزام المشار إليه يعد نتيجة منطقية لانتهاء الرابطة العقدية .

**تاسعا : حسن النية**

إلى جانب الالتزامات الرئيسية الواقعة على عاتق صاحب العمل كأداء الأجر ، ومنح الإجازة وبقية الالتزامات السابق ذكرها ، هناك التزامات لم تذكر حرفيا لا في القانون المدني ولا في قانون العمل ولكنها تستشف من نية

(1) شنب : ص 270 ، غانم ص 180 .



المشرع من خلال نصوص متعددة وكذلك يمليها مبدأ حسن النية وعلى سبيل المثال :

أ) حسن معاملة العامل :

والمقصود بذلك معاملة العامل معاملة إنسانية تليق بشخصه ، وتحافظ على كرامته ، وليس لصاحب العمل أن يسب العامل أو يضربه أو يوجه إليه أفعالا تخل بحيائه أو عرضه ، ولا يجوز تكليف العامل بأعمال غير إنسانية أو تفوق طاقته كما سبق وذكرنا عند الكلام عن الشريعة الإسلامية كمصدر من مصادر قانون العمل .

ب) مراعاة الجوانب النفسية للعامل :

يوجب تنفيذ العقد بحسن نية تمكين العامل من الدخول إلى مكان العمل والقيام بالعمل ، وتزويده بالمواد اللازمة لإنجاز العمل ، وليس لصاحب العمل منع العامل من أداء العمل المتفق عليه أو تركه بلا عمل ، حتى لو أعطاه الأجر لأن ذلك قد يسبب للعامل آلاما نفسية ويؤثر في كفاءته ، وتبدو أهمية المسألة بالنسبة للعامل الذي يتحدد جزء من أجره على أساس إنتاجه .

ج) المحافظة على أشياء العامل :

والمقصود كل الأشياء التي يحضرها معه إلى مكان العمل كملابسه أو وسيلة انتقاله وصاحب العمل مطالب ببذل العناية واتخاذ الاحتياطات اللازمة لذلك .

# الفصل الرابع
# التنظيم القانوني للعمل

لقد كان مبدأ الحرية التعاقدية الذي ساد علاقات العمل إلى عـــهد قريـب محل انتقاد الفقه خاصة وأن أصحاب الأعمال أساءوا استعمال هذه الحريـة ، فاستخدموا الأحداث والنساء في أعمال لا تتفق مع سنهم أو طبيعتهم . ونظراً لغياب التشريعات التي تحمي العمال فإن إرادة صاحب العمل كـــانت هـي القانون فيما يتعلق بتنظيم العمل أو تحديد ساعاته ، فبلغت ســاعات العمـل أحياناً أكثر من أثنى عشرة ساعة في اليوم دون انقطاع ، ناهيك عن حرمـان العمال من الراحة الأسبوعية أو السنوية ، وهو ما تسبب في خلـق صـراع عنيف بين العمال وأصحاب العمل حسمته الدولة بتدخلات تشريعية انحـازت فيها إلى حماية الطبقة العاملة من الاستغلال الضار بمصلحتهم وصحتـهم . وكانت ترجمة هذا التدخل تتضح بين حين وآخر عند تنظيم قضية من قضايا العمل بقواعد قانونية آمرة واجبة الاحترام ترمي بالدرجة الأولى إلى الحماية التي ينادي بها العمال بدءاً من تحديد ساعات العمل اليومية والأســبوعية ، إلى تنظيم العمل الإضافي إلى تحديد أيام وأسابيع للراحة الكاملـة أي بمنح إجازات متنوعة إلى القواعد الخاصة بعمل النساء وكذلك الأحداث .



ونظراً لأهمية هذه الموضوعات سنخصص لدراسة كـــل منـــها مبحثـاً خاصاً:

## المبحث الأول
## التنظيم القانوني لوقت العمل

– كما سبق وذكرنا فإن نتيجة إطلاق الحرية الفردية في علاقات العمـــل إن سيطر أرباب الأعمال بما لهم من قوة اقتصادية على تنظيم العمـــل بصفـة عامة وعلى تنظيم أوقات العمل بصفة خاصة . وهؤلاء كانوا يسعون دومـاً الحصول من العامل على أكبر قدر ممكن من الجهد خلال أكبر فترة زمنية . " ولم يكن رب العمل يراعي في اقتضائه للعمل المتفق عليه كماً و كيفاً سوى الاعتبارات الاقتصادية ، فقد ظل الاعتقاد سائداً لمدة طويلة ، بأن الحصـــول على أكبر قدر من الإنتاج بأقل قدر من التكاليف يقتضي من العامل بذل أكبر جهد في أطول مدة زمنية " [1] . وهو ما أكدت خلافه الأبحـــاث العلميـة ، والتطورات الصناعية والمفاهيم الحضارية .

فالعلاقة ليست دائماً طردية بين الإنتاج ووقت العمـــل ، فأحيانـاً يكـون الاطراد مؤكداً ، ولكن بعد مضي مدة معينة – فترة طويلة من العمل – بغير راحة كافية يصل الجهد البشري إلى أدنى مستويات فعاليته مما يترتب عليـه انخفاض في الإنتاج [2] .

إلى جانب ذلك تضاف الاعتبارات الاجتماعية لأن فـــي تجـاوز الحـد المعقول للعمل اليومي تهديد لصحة العامل وحرمانه من التمتع بحياة عاديـة وهادئة ، ثم إن القدرة الجسدية للمرأة وطبيعة جسدها ودورها داخل أسـرتها وبيتها لا تسمح لها أن تتعدى ساعات معينة في اليوم وكذلك الأمر بالنسـبة

(1) حمدي عبدالرحمن : المرجع السابق ص 332 .
(2) جلال العدوي : المرجع السابق ص 315 .

للطفل ناهيك عن التوازن النفسي وتجديد النشاط الذي يجعل من الشخص قادراً على الحركة والإبداع في الإنتاج . وهذا ما جعل المشرع وفي كل دول العالم يوجه اهتماماً كبيراً بموضوع الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية ، وهو الموضوع الذي عالجته أيضاً منظمة العمل الدولية منذ إنشائها ، حيث ابتدأ تدخلها في هذا الشأن باتفاقية دولية سنة 1919 بتحديد يوم العمل بثماني ساعات ، وفي عام 1935 خفضت هذه الساعات بمقدار ربع ساعة بالنسبة لعمال مناجم الفحم وعمال الصناعات الزجاجية وامتد هذا الاستثناء سنة 1939 إلى عمال النقل البحري . وبداية من سنة 1935 وضعت اتفاقية تحديد ساعات العمل الأسبوعية بأربعين ساعة بالنسبة لبعض الصناعات . كصناعة الزجاجات والبناء والأشغال العامة والنسيج . وفي الاجتماع المنعقد سنة 1962 تبنت توصية وجهت بعدها إلى كل دول العالم وذلك بجعل الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعي 48 ساعة فقط ومازالت المنظمة تطمح إلى إنقاص هذا الحد إلى 40 ساعة لا أكثر وقد وصلت دول عديدة إلى هذا الحد .

والمقصود بتنظيم وقت العمل هو وضع حد أقصى لساعات العمل في اليوم وفي الأسبوع ، وتنظيم فترات الراحة ، وتحديد ساعات تواجد العامل في مكان العمل ، وكذلك تنظيم الأوضاع الخاصة بالنساء والأحداث ، ثم مسألة الساعات الإضافية وأخيراً حالات الطوارئ التي تستدعي تنظيماً خاصاً.

## المطلب الأول
## الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية

حدد المشرع الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد بثمان ساعات ( المادة 85 ق.ع ) ، وهذا ينطبق على الرجل وكذلك على المرأة



العاملة ( المادة 99 ) . أما فيما يخص الحدث فإن المشرع ينص على أن الحد الأقصى لعملهم الفعلي ست ساعات فقط في اليوم ( المادة 93 ) . والتشريع الليبي لم يتضمن تحديدا بأيام العمل الأسبوعية ، ولكنه صرح باستحقاق العامل يوما للراحة في الأسبوع ، وبالتالي يكون عدد الساعات الملزم بها العامل 48 ساعة أسبوعيا .

هذا وينظر في تحديد ساعات التشغيل إلى كل يوم على حدة . وليس إلى متوسط ساعات العمل في الأسبوع .

فإذا اشتغل العامل 5 ساعات في أحد أيام الأسبوع فهذا ليس معناه أن صاحب العمل من حقه أن يشغله إحدى عشرة ساعة في اليوم التالي بحجة أن متوسط اليومين 8 ساعات .

- والمقصود بساعات العمل الفعلية ، الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف رب العمل ولو لم تسمح له ظروف الشغل بتسيير العمل : وبالتالي يدخل ضمن ساعات العمل الفعلية الوقت الذي يقضيه العامل في إعداد الآلات للتشغيل ، أو التي تستلزمه أعمال التنظيف والفترة التي يقضيها المحصل في توريد الإيراد اليومي . ولكن لا تحتسب ضمن الساعات الفعلية للعمل الأوقات التي يقضيها العامل في الاستعداد لتسلم العمل ، وتغيير ملابسه قبل البدء فيه [1] ، أو التهيؤ للانصراف بعد إتمامه والفترات المقررة للراحة أو لتناول الطعام .

أما إذا تواجد العامل ، واستدعت ظروف العمل وجود فراغ أي بضع ساعات التي لا يعمل فيها العامل إما لعدم وجود زبائن ليقوم بخدمتهم أو إن طبيعة العمل تستدعي ذلك ، مثل وجود فترات من السكون بين دفعتين متتابعتين من العمل وإيقاف الآلات لفترة زمنية فإن كل هذا الوقت يحتسب

(1) نقض مدني مصري 909 سنة 47 ق 1982/6/6 – 874 سنة 48 ق – 1984/2/27 ذكره همام محمد محمود، قانون العمل ، " عن العمل الفردي " ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ( بدون تاريخ ) ص 347 .

ضمن ساعات العمل الثمانية الفعلية ولا يجوز تشغيل العامل أكثر من ذلك بحجة وجود هذه الفراغات [1] .

## المطلب الثاني
## الحد الأقصى لمدة بقاء العامل في مكان العمل

وضع المشرع حداً أقصى لارتباط العامل بمكان العمل ، بحيث لا يجوز أن يزيد عن أثنى عشرة ساعة يومياً ( المادة 86ق.ع ) ، وبالنسبة للأحداث فإن المادة 93 ق ع في فقرتها الثانية تنص على أنه لا يجوز بقاؤه في مكان العمل أكثر من تسع ساعات في اليوم [2] ، أما فيما يتعلق بالنساء يفترض أن يطبق عليهن نفس ما يطبق على الرجال أي يجوز بقاؤهن في أماكن العمل وقتاً يصل إلى 12 ساعة في اليوم الواحد .

وقد انتقد الفقه طول هذه المدة ، لأنها تبتلع أغلب فترة نشاط العامل ، فالعامل عند بقائه طيلة الساعات المذكورة داخل أماكن العمل لا يتصور عقلاً يمارس نشاطاً أو هواية أو رياضة وقد لا يتمتع حتى بنزهة للتخفيف من ضغط العمل وتعبه .

والواضح أن المشرع الليبي استجاب لهذا الرأي بعد سنتين من إصدار قانون العمل وأعاد صياغة المادة 86 ولكن فقط بحذف الفقرة المتعلقة بعدم جواز بقاء العامل في مكان العمل أكثر من 12 ساعة في اليوم . في الوقت الذي أبقى النص المتعلق بالحد الأقصى لبقاء الحدث في مكان العمل دون تعديل ليطرح التساؤل هل أصبح من حق العامل أن يظل في مكان العمل

(1) محمود جمال الدين زكي ص 324 ، حسن كيرة : ص 568 .

(2) علماً بأن قانون العمل المصري اكتفى بإحدى عشرة ساعة كحد أقصى للبقاء في أماكن العمل وبالرغم من ذلك كان محل انتقاد الفقه الذي طالب بتخفيضها إلى عشرة ساعات فقط .
أنظر حسن كيرة : المرجع المشار إليه سابق ص 596 .



الساعات التي يراها مناسبة له بشرط ألا تقل عن ساعات تشغيله ؟ يظل التساؤل مطروحاً .

## المطلب الثالث
## الحد الأقصى لساعات العمل المتواصل

تنص المادة 86 ق ع على أنه " إذا كانت ساعات العمل اليومي تزيد على ست ساعات فيجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو فترات للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة على أن تنظم تلك الفترات بحيث لا يشتغل العامل أكثر من ست ساعات متوالية " .

ويجوز بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بيان الحالات والأعمال التي تقتضي – لأسباب فنية أو لظروف العمل – استمرار العمل فيها دون فترة راحة .

كما تنص المادة 93 ق ع في فقرتها الثانية " ويجب تنظيم فترات العمل والراحة بحيث لا يشتغل الحدث تشغيلاً فعلياً أكثر من أربع ساعات متصلة ... " .

ومن هذين النصين يتضح :

1- أن المشرع راعى الجهد المبذول في الساعات المتواصلة للعمل وجعل حدها الأقصى بست ساعات حتى لا يرهق العامل وتستنفذ قواه كما وضع في الاعتبار الجهد المتواصل الذي يبذله الحدث وقرر أن لا تزيد مدة العمل المتواصلة له أكثر من أربع ساعات ليتحصل على فترة للراحة .

2- فرض المشرع توفير فترات للراحة وتناول الطعام ، وهذا يعتبر أمراً طبيعياً إذ من غير المتصور أن يواصل العامل العمل طوال ثماني ساعات بدونها . ويجب ألا تقل في مجموعها عن ساعة .

وتحديد وقت الراحة وتناول الطعام يمكن الاتفاق بشأنها بين صاحب العمل والعمال بحيث يراعى فيها عدد الساعات التي ذكرها المشرع ، وكذلك مصلحة العمل .

3- ولما كان من الصعب تطبيق حكم المادة 86 ق ع بالنسبة لبعض الأعمال - لأسباب فنية أو لظروف العمل - أجازت الفقرة الثانية لوزير العمل بقرار منه بيان الحالات والأعمال التي يتحكم فيها إستمرار العمل دون راحة وهذا أمر بديهي طالما أن مصلحة العمل تتطلب ذلك .

4- تنطبق على النساء نفس القواعد الخاصة بالعمال البالغين ولكن للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشرة شهراً التالية للوضع الحق في فترتين إضافيتين يومياً لهذا الغرض لا تقل كل منها عن نصف الساعة . وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما إخلال بفترات الراحة المقررة أو تخفيض في الأجر ( المادة 97 ق.ع ) .

## المطلب الرابع
## مواعيد العمل

لم يقيد المشرع صاحب العمل في مسألة تحديد مواعيد العمل بالنسبة للعمال الرجال ، وله الحق أن يحدد ما إذا كان العمل صباحياً أو مسائيا أو حتى ليلاً ، وله أيضاً سلطة القرار بالنسبة للتناوب في العمل ، وليس للعامل حق الاعتراض طالما أن صاحب العمل يحترم القواعد المنصوص عليها بالنسبة لعدد ساعات العمل ، وفترات الراحة والحد الأقصى لتواجد العامل في مكان العمل ، إلا أن المشرع لم يترك الأمر بدون تنظيم بالنسبة للأحداث والنساء .



فبالنسبة للأحداث لا يجوز تشغيلهم فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا ( مادة 94 ق.ع ) . أما النساء فلا يجوز تشغيلهن فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا إلا في الأحوال والمناسبات التي حددها قرار من وزير العمل ( المادة 96 ق.ع ) كما سنبين .

## المطلب الخامس
## تنظيم ساعات العمل الإضافي

تكلم المشرع عن هذا التنظيم في المادة 87 المعدلة . وهي تجيز لصاحب العمل تشغيل العمال " الرجال " البالغين ساعات إضافية زيادة عن الحد الأقصى المقرر قانونا شرط أن لا تزيد ساعات العمل الإضافية عن أربع ساعات في اليوم .

وألزم المشرع صاحب العمل أن يدفع للعامل في هذه الحالة أجرة إضافية لا تقل عن 50% زيادة على أجرته المعتادة في الساعة ، عن ساعات عمله الإضافية .

إذا كان في الساعة الواحدة يتقاضى 10 دينارات فعندما يعمل أربع ساعات إضافية يستحق 60 دينارا على الأقل . وهذا التحديد من قبل المشرع يدل على أنه لا يجوز الاتفاق على إعطاء أجر جزافي للعامل مقابل ساعات عمله الإضافية [1] والمشرع قد نظر إلى زيادة ساعات العمل الإضافية عن أربع ساعات فيه تفويت لغرضه وإضرار بالمصلحة العامة ، فتضمن النص : أن العامل الذي يقبل أن يعمل ساعات إضافية أكثر من أربع ساعات في اليوم لا يستحق إجرة عن الساعات الزائدة عن الأربع ساعات .

(1) براد : المرجع السابق ذكره ص 198 كذلك ليون كان : المرجع السابق ذكره ص 48-50 .

أي أن اتفاق العامل مع رب العمل في هذا الخصوص باطل قانوناً . وبالتالي لا يكون للعامل حق المطالبة بالأجرة عن تلك الزيادة عن الأربع ساعات الإضافية .

ولا يجوز الاتفاق على أي شيء ينقص حقوق العامل بشأن مقابل عمله الإضافي ، فلا يصح الأجر الذي يقل عن الأجر الذي يحدده القانون . ولكن هذا لا يعني إبطال الاتفاق برمته . وإنما يسقط ذلك الجزء الخاص بإنقاص الأجرة فقط .

وعند الكلام عن ساعات العمل الإضافية تجدر الإشارة إلى أنه إذا كان قد جرى العمل في جهة على تشغيل العمال أقل من الساعات المقررة قانوناً " بدون اتفاق في نصوص العقد " ثم رأى صاحب العمل زيادة ساعات التشغيل وفي حدود مدة التشغيل القانونية أي ثماني ساعات فعلية فإن هذه الزيادة لا تعتبر من قبيل الساعات الإضافية ولا يجوز للعامل أن يطالب بأجر إضافي عنها .

## المطلب السادس
## الإستثناءات من الأحكام الخاصة بساعات العمل

أخرج المشرع بعض الفئات من تطبيق الأحكام المتعلقة بساعات العمل كما ذكر حالات لا يجوز فيها التقيد بالحد المقرر لساعات العمل أو أحكام فترات الراحة أو مدة البقاء في أماكن العمل أو الساعات الإضافية وغيرها حيث نص في المادة 89 ق ع على أنه " لا تسري أحكام المواد السابقة في هذا الفصل ( ويقصد الفصل الخاص بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة ) على عمال النظافة داخل المنشأة أو العمال المخصصين للحراسة ويحدد وزير العمل والشئون الاجتماعية بقرار منه الحد الأقصى بساعات العمل بالنسبة لهؤلاء العمال ، كما لا تسري تلك الأحكام في حالات العمل الطارئة



لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف . وذلك بشرط إبلاغ مكتب العمل المختص خلال 24 ساعة ببيان الحالة الطارئة ، والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة المكتب الكتابية " .

وتنص المادة 90 ق ع على أنه " يجوز أن تنص اللوائح على عدم تطبيق كل أو بعض أحكام هذا الفصل على العمال الذين يشغلون مراكز إشراف أو إدارة أو مراكز سرية خاصة على أن تحدد تلك اللوائح الحد الأقصى لساعات عملهم " .

ومن هذين النصين يتضح أن أحكام ساعات العمل لا تسري على عمال النظافة والحراسة ، وأحال المشرع على وزير العمل بيان الحد الأقصى لساعات العمل بالنسبة لهم ، لأن طبيعة عمل هذه الفئة تستدعي وجودهم في مكان العمل مدة طويلة دون أن يقوموا بأي جهد .

كذلك الأمر بالنسبة للذين يشغلون مراكز إشراف وإدارة أو مراكز سرية أو خاصة وهؤلاء يقومون بأعمال ذات طبيعة خاصة [1] لا يناسبها التنظيم الدقيق لساعات العمل . هذا بالنسبة للفئات أما بالنسبة للحالات فإن الأحكام السابقة لا تسري على حالات العمل الطارئة لمنع وقوع حادث ...الخ والحكمة من ذلك أن الأمر يتطلب عدد ساعات أكثر مما قرره المشرع لذلك يجب إبلاغ مكتب العمل بذلك للحصول على موافقة منه .

---

[1] المقصود بالمركز السري : كل مركز يشغله مستخدم تناط به أعمال ذات صبغة سرية يتعذر تناوبه في العمل مع شخص آخر . وبالمركز الخاص كل مركز يشغله مستخدم يقوم بعمل يتعذر أن يسند إلى غيره أو يتناوب معه فيه نظراً لطبيعة ذلك العمل التي تستدعي استمرار فيه . وبمركز الإشراف كل مركز يشغله مستخدم تناط به أعمال لها صيغة مراقبة أو اتصالات كتابية أو شخصية ويصعب إنجازها في أوقات منتظمة وهذا التعريف ورد في اللائحة التي صدرت تطبيقاً للمادة 21 من قانون العمل الليبي الصادر سنة 1957.

## المطلب السابع

## الجزاء الجنائي على مخالفة أحكام ساعات العمل

إذا خالف صاحب العمل الأحكام المتعلقة بتحديد ساعات العمل فإنه يتعرض للجزاء الجنائي الذي نصت عليه المادة 161 ق ع وهو الغرامة التي لا تقل عن أربعين ديناراً ، وهذه تتعدد بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم .

ولكن إذا عاد صاحب العمل لارتكاب مخالفة مماثلة خلال سنة من تاريخ الحكم عليه في المخالفة الأولى فإنه يجوز الحكم عليه بالإضافة إلى الغرامة بالحبس مدة لا تجاوز أسبوعاً .

إلى جانب الجزاء الجنائي هناك جزاء مدني آخر لا يقل عنه أهمية ، " هو بطلان كل شرط يرد في العقد على خلاف هذا التنظيم ( بما هو أسوأ للعامل ) بطلاناً مطلقاً ، وبطلان ما يصدر مبادأة عن صاحب العمل من أوامر مخالفة لهذا التنظيم بحيث يكون من حق العامل الامتناع عن تطبيق هذا الشرط أو عن طاعة هذه الأوامر ، ويكون فصل صاحب العمل أياه لهذا السبب فصلاً تعسفياً " .

## المبحث الثاني

## الإجـــازات

من الاتجاهات الكبرى التي تميزت بها تشريعات العمل في كافة الدول النص على وجوب تمتع العمال بأيام للراحة أسبوعياً ، وبالإجازة السنوية وكذلك بالإجازات الرسمية المحددة قانوناً وغيرها .



والمشرع الليبي – كغيره من المشرعين وفي كل الدول – يحرص على تنظيم حق العامل في الإجازات وهو حق مقرر للعامل بقوة القانون ومن ثم يلتزم رب العمل بمنحه لعماله تلقائياً ولو لم يطالبوا به . وتتعلق القواعد القانونية المنظمة للإجازات بالنظام العام لذلك يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً كل اتفاق مخالف لتلك القواعد . ولا يسقط حق العامل في الإجازة إذا لم يطالب به ، بل حتى لو تنازل عن هذا الحق يظل قائماً .

وقانون العمل يفرض إعطاء هذه الإجازات تحقيقاً لأغراض معينة أو لمواجهة ظروف خاصة . وهذه الإجازات هي الإجازة الأسبوعية والرسمية ، الإجازة السنوية ، إجازة الحج ، الإجازة المرضية ونظراً لأهميتها سنخصص لكل منها مطلباً ، تظل إجازة الوضع بالنسبة للعاملات فهذه نتناولها عند الكلام عن النظام الخاص بعمل النساء .

## المطلب الأول

## الإجـــازات الأسبوعيـــة

حتى يستعيد العامل نشاطه ، ولكي يرتاح من عناء المجهود الذي يبذله طيلة أيام الأسبوع ، وحتى يتفرغ ويخصص وقتاً هو ضروري للعناية بشئون أسرته وبلقاء أقاربه وذويه ، فلابد للعامل أن يتحصل على راحة أسبوعية . وقوانين العمل في كل الدول تمنح هذه الراحة ولكنها اختلفت في مقدارها . بعض القوانين تقرر يوماً واحداً ، وأخرى تقرر يوماً ونصفاً وفي بعض الدول كفرنسا مثلاً يتمتع العمال بيومين للراحة كل أسبوع .

أما في ليبيا فالمادة 88 ق.ع تقضي بأن لكل عامل الحق في يوم منتظم للراحة الأسبوعية بأجر ويراعى أن يكون يوم الجمعة " . وبالإمكان طبعاً أن يكون يوماً آخر غير الجمعة إذا كانت طبيعة العمل تتطلب عدم التوقف يوم

الجمعة كالعمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ، والعمل في متاجر بيع المواد الغذائية والعمل في المستشفيات والنقل وغيرها .

ويوم الراحة الأسبوعية حق للعامل ، ولا يصح التنازل عن هذا الحق . ولكن يجوز للعامل أن يعمل في اليوم المقرر لراحته بشرط مقابل أجر مضاعف بمعنى إذا كان أجره في اليوم عشرة دينارات فإنه يستحق الدنانير العشرة يوم الجمعة بدون عمل ، وإذا عمل فعلا يوم الجمعة فإنه يتقاضى فوق ذلك عشرين دينارا عن عمله الإضافي و ذلك بحكم نص المادة 88 ق.ع .

هذا وبالإمكان تجميع أيام الراحة على ألا يزيد ذلك عن مدة شهرين إذا كانت مواقع العمل بعيدة ( مادة 88 فقرة 3 ق ع ) .

ولا يجوز لرب العمل فصل العامل أثناء تمتعه بالإجازة ، وهذه الحماية تعتبر مهمة جدا .

والمشرع ساوى بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بيوم الراحة الأسبوعي . ولكن فيما يتعلق بالأحداث فقد نصت المادة 94 ق.ع على عدم جواز تجميع أيام الراحة وأيام العطلات الرسمية المستحقة لهم .

## المطلب الثاني
## الإجازات الرسمية

أما فيما يخص الإجازات الرسمية فلا يتضمن قانون العمل عند إصداره أي نص بشأن حصول العامل على إجازة بأجر عن العطلات الرسمية ، ولكن بعد فترة تفطن المشرع لهذا الأمر وأصدر قانونا [1] عدل فيه بعض مواد قانون العمل ، وأضاف مادة جديدة تحمل رقم 87 مكررة نصها كالآتي : "

[1] القانون رقم 108 لسنة 1971 بتعديل بعض أحكام قانون العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 6 السنة 1972 صفحة رقم 237 .



لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في العطلات الرسمية ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك .

وقد صدر تطبيقا لذلك عدة قرارات تحدد أيام الأعياد التي يمنح فيها العامل إجازة مدفوعة الأجر بالكامل وهذه الأعياد هي يوم رأس السنة الهجرية اليوم الأول والثاني من أيام عيد الفطر ويوم الوقوف بعرفة واليوم الأول والثاني من أيام عيد الأضحى ، يوم المولد النبوي الشريف ، ويوم الفاتح من سبتمبر عيد الثورة ، وغيرها من الأعياد التي يتم الإعلان عنها .

وإذا وقعت الإجازة الرسمية يوم جمعة كان اليوم التالي إجازة رسمية بأجر . ويجوز للعامل أن يوافق على العمل في أيام العطلات الرسمية أما مقابل حصوله على أيام أخرى كعطلة وأما مقابل أجر نقدي يحسب بنفس الطريقة التي يحسب بها الأجر في حالة العمل يوم الراحة الأسبوعية .

## المطلب الثالث
## الإجازة السنوية

إذا كانت الراحة الأسبوعية أمرا ضروريا بالنسبة للعامل حتى يستعيد نشاطه فإن الإجازة السنوية أكثر حيوية وضرورة له لإراحته من عمل متواصل طول العام [1] . فالعامل يحتاج من الناحيتين النفسية والصحية إلى فترة يبتعد فيها عن مكان العمل الذي يقضي فيه جزءا لا بأس به من وقت حياته [2] . ليتفرغ سواء للقيام بنشاط آخر غير العمل أي الترفيه داخل

[1] حسن كيرة : المرجع السابق ذكره ص 594 .
[2] كاميرلنك وليون كان : المرجع السابق ذكره ص 171 .

موطنه أو للسفر إلى الخارج لاكتشاف العوالم الأخرى [3] ، وحتى يكون العامل مطمئنا فإن أيام راحته لابد لها أن تكون مدفوعة الأجر .

وفي جميع أنحاء العالم يتمتع العمال بإجازات سنوية تتراوح مدتها بحسب المركز الذي يمثله العامل ففي فرنسا مثلا تكون مدة الإجازة شهرا كاملا في السنة وتطالب النقابات الآن يجعلها خمسة أسابيع مدفوعة بالكامل .علما بأن بعض المنشآت تمنح العمال إجازة شهر في نهاية السنة – الإجازة الصيفية – كما تمنحهم أسبوعا آخر مدفوع الأجر أيضا خلال فصل الشتاء بدون أن ينص على ذلك القانون بصورة إلزامية يسميها البعض " إجازة التزحلق على الجليد " .

## أولا : مدة الإجازة

بالعودة إلى قانون العمل يتضح أن الإجازة السنوية ليست موحدة لكل العمال بل تختلف في المبدأ بتفاوت مدة الخدمة لتتناسب معها تناسبا طرديا كما تختلف أيضا من حيث سن العمال على النحو الآتي :

أ) العمال الذين لم يمضوا خمس سنوات في خدمة رب العمل.

تنص المادة 38 ق .ع على أن كل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق في إجازة سنوية لمدة ست عشرة يوما بأجر كامل . ليطوح التساؤل .

ما الحكم إذا لم يكن العامل قد أمضى في الخدمة سنة كاملة ؟

هل معناه أن العامل ليس من حقه الحصول على إجازة سنوية قبل مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة ؟ إذا سلمنا بهذا الرأي فهذا يعتبر ظلما

(3) المرجع السابق ذكره ص 172 .



واضحا . ويرى الفقه [1] عندما صدر قانون العمل الليبي سنة 1970 محلا نص المادة 38 " أنه من الممكن أن يتفق العامل وصاحب العمل على منح الأول إجازة كاملة أو إجازة تتناسب مع المدة التي أمضاها العامل في خدمة صاحب العمل " ، ويذكر بأن " المادة 35-1 من قانون العمل الصادر سنة 1962 تجيز هذا الاتفاق وإن لم يرد ذكر لذلك في نص المادة 38 من قانون العمل " الجديد " إلا أن صحة مثل هذا الاتفاق ليست محل شك ، ويضيف ليس من الضروري أن يوجد نص قانوني صريح بشأنه " .

على أي حال تفطن المشرع الليبي لهذا الأمر وتدخل لحسم هذا النقاش وأصدر تعديلا [2] يقضي بإضافة عبارة إلى المادة 38 ق ع ذكر فيها " ولو لم يمض سنة كاملة في العمل " .

وبناء على هذا النص الجديد يستحق العامل الإجازة السنوية بنسبة مدة خدمته ولو لم تصل تلك المدة إلى سنة كاملة .

ب) العمال الذين يحصلون على إجازة 24 يوما .

تنص المادة 38 ق.ع على أن " كل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق في إجازة سنوية مدتها 16 يوما بأجر كامل . وتزداد إلى 24 يوما للأحداث والعمال الذين أمضوا خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل . أو الذين يشغلون وظائف رئيسية ... " .

ومن هذا النص يتضح أنه توجد طوائف تستفيد من حكمه و هي :

(1) محمد عبدالخالق عمر : المرجع السابق ذكره ص 330 .

(2) القانون رقم 108 لسنة 1971 بتعديل بعض أحكام قانون العمل . الجريدة الرسمية العدد 6 السنة 1972 صفحة 237 .

أ- العامل الحدث : وهو الذي لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره . أما من بلغ السن فهو عامل بالغ في نظر قانون العمل وكذلك القواعد العامة بعد تعديل الأهلية من خلال القانون رقم 17 لسنة 1992 والصادر في 92/11/28 السابق ذكره .

ب- العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل 5 سنوات متصلة والمقصود هنا اتصال رابطة العمل ولكن انتهاء العقد لأي سبب يقطع العلاقة بين العامل وصاحب العمل فلا تحسب تلك المدة ولو عادت العلاقة بينهما مرة أخرى بعقد جديد .

ج- فئة العمال الذين يشغلون مراكز قيادية أو رئيسية بحيث يكون منح حق الإشراف والتوجيه وتنفيذ تعليمات رب العمل المتعلقة بأعمالهم ، كمدير الإدارة أو رئيس الحسابات أو مساعديه ، أو رئيس قسم المستخدمين أو رئيس قسم المبيعات أو المهندس بالورشة ...

ويتم تحديد أفراد هذه الفئة بقرار من الأمانة ذات الاختصاص .

ج) عمال الإدارات العامة .

في سنة 1971 صدر قانون رقم 62 بشأن المساواة في استحقاق الإجازات وقد استهدف هذا القانون توحيد نظام الإجازات بين جميع العاملين في المصالح والإدارات والمؤسسات بصرف النظر عن درجاتهم وعن أعمالهم . وبالتالي يسري هذا القانون على الخاضعين " أساسا " لقانون العمل والذين يعملون في الإدارات العامة والقطاع العام .



وتنص المادة الأولى منه على أن " الإجازات حق للموظفين والعمال بالوزارات " الأمانات والمصالح والبلديات والهيئات والمؤسسات العامة على أساس المساواة وتكون إجازاتهم السنوية لمدة 30 يوما في السنة .

ولكن إذا بلغ الموظف أو العامل سن الخمسين أو جاوزت مدة خدمته عشرين سنة كانت إجازته لمدة 45 يوما .

ولا يجوز أن يتنازل الموظف أو العامل عن إجازته . ومن الملفت للانتباه أن هذا القانون حقق للعمال مكاسب أكثر مما ينص عليه قانون العمل .

## ثانيا : مقابل الإجازة السنوية

كما سبق وذكرنا أنه بالرغم من عدم أداء العامل لعمله طيلة أيام راحته السنوية إلا أن من حقه أن يتقاضى مقابلا وهذا يصدق عليه وصف الأجر بالمعني الدقيق ويخضع لنظامه – كما سبق البيان – أي أنه يشمل الأجر الأساسي وملحقاته كعلاوة غلاء المعيشة والبدلات والمزايا العينية كالسكن والعلاج وغيره وقد أكد المشرع صراحة ثبوت وصف " الأجر " لمقابل الإجازة بنصه أن تكون " مدة الإجازة السنوية ... بأجر كامل " ( المادة 38 ق.ع ).

ويتحدد الأجر طبقا لطريقة تقاضيه أو حسابه فإذا كان الأجر مشاهرة فإن العامل يتقاضى أجره الشهري كاملا . وإذا كان أجر العامل يتحدد باليوم فإن أجره اليومي الكامل يضرب في عدد أيام الإجازة ، وإذا كان الأجر بالأسبوع يحسب أجر اليوم على أساس أن أيام العمل ستة أيام ثم الناتج في عدد أيام الإجازة . أما إذا تحدد الأجر بالساعة أو القطعة أو أي أساس آخر فإن الأجر يحسب على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة .

ويجيز قانون العمل لصاحب العمل أن يحرم العامل من كل أجره أو بعضه عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها ولكن لابد من موافقة مكتب العمل المختص ( المادة 39 فقرة 3 ) . والحكمة من ذلك أن استحقاق الأجر بالكامل عن مدة الإجازة السنوية مرهون بإفادته منها بالإخلاد إلى الراحة بما يجدد نشاطه ويحقق الغرض المقصود من منحها ومنح الأجر عنها .

## ثالثا : تنظيم منح الإجازة السنوية .

لم يحدد المشرع أوقاتا معينة خلال السنة لمنح الإجازة السنوية ، وإنما ترك لرب العمل حرية اختيارها في أوقات تناسب مقتضيات الخدمة .

– ونلاحظ أن معظم العاملين يفضلون الحصول على إجازاتهم السنوية خلال فصل الصيف [1] مراعاة لجو البلاد الحار . " ولكن يبدو أن مقتضيات حسن النية تفرض على صاحب العمل ألا يفاجئ العامل بموعد الإجازة بل يخطره قبل مدة معقولة " [2] .

والأصل أن تمنح الإجازة دفعة واحدة دون تجزئة ولا تؤجل حتى لا تضيع الحكمة من منحها لو كانت على فترات متقطعة ، والمشرع أطلق هذا الحكم بالنسبة للأحداث ( المادة 39 فقرة 2 ق.ع ) حيث لا يجوز لصاحب العمل تجزئتها ولا تأجيلها بالنسبة إليهم بأي حال من الأحوال لأن صغر سنهم وحاجتهم إلى الراحة وتجدد نشاطهم يتطلب عدم تجزئتها .

(1) بعض من الفقه المقارن يرى أن " الأجدر بالمشرع أن يقرر منح الإجازة السنوية في أشهر الصيف مراعاة للجو الذي تعيشه البلاد مع تخويل صاحب العمل الحق في الخروج على ذلك وفقا لمقتضيات العمل ، وتخويل العامل نفسه الحق في طلب منحة إجازته السنوية في أشهر الصيف طالما لا يخل ذلك بصالح العمل " حسن كيرة : المرجع السابق ذكره ص 601 .

(2) إسماعيل غانم : المرجع السابق ذكره ص 308 وما بعدها .



ولكن في شأن غير الأحداث من العمال أجاز المشرع لصاحب العمل تجزئة الإجازة أو تأجيلها ويكون ذلك بناء على طلب كتابي من العامل وبشرط ألا تكون التجزئة أو التأجيل لمدة تزيد على ستة أيام متصلة وألا يكون التأجيل لأكثر من سنتين ( المادة 39 فقرة 2 ) .

ونلاحظ أن التجزئة أو التأجيل مرهون بطلب كتابي من العامل فلا يكفي الطلب الشفوي أو الموافقة الواقعية ولا يجوز هذا التأجيل لأبعد من السنة التالية مباشرة للسنة المستحقة عنها الإجازة أصلا [1] .

وحق العامل في إجازة سنوية يكون مستقلا عن حقه في الإجازة الأخرى وعلى هذا الأساس يجوز للعامل أن يجمع بين إجازة الحج والإجازة السنوية ، وللعاملة أن تجمع بين الإجازة المرضية والإجازة السنوية .

أما الإجازة الإضافية التي يمنحها صاحب العمل لعماله إضافة إلى الإجازات المقررة كالأعياد ، والمناسبات الطارئة فالأصل هو اقتطاعها من بعد من الإجازة السنوية إذا كان قد دفع عنها أجرا كاملا [2] .

وإذا تخلل الإجازة السنوية يوم أو أكثر من أيام الراحة الأسبوعية أو من أيام إجازات الأعياد التي يعرضها المشرع فيحتسب هذا اليوم أو هذه الأيام ضمن الإجازة السنوية [3] .

## رابعا : تعلق حق الإجازة بالنظام العام

نظرا لتعلق قواعد قانون العمل بالنظام – كما أسلفنا – فهذا معناه أن التزام صاحب العمل بمنح العامل إجازة سنوية هو أمر ضروري حيث لا يجوز الاتفاق على إلغائها ولا إنقاصها أو الحرمان من الأجر خلالها أو

(1) علي العريف : المرجع السابق ذكره ص 345 .

(2) محمد حلمي مراد : المرجع السابق ذكره ص 484 . إسماعيل غانم : ص 307 . فتحي عبد الصبور : الجزء الأول فقرة 357 .

(3) محمد لبيب شنب : المرجع السابق ذكره هامش ص 188 و 189 .

التقليل منه . ولكن يجوز الاتفاق على إعطاء العامل مدة إجازة أطول من المدة التي قررها المشرع [1] أو حتى أجر أكبر من الأجر المستحق خلالها.

وتعلق الإجازة بالنظام العام يترتب عليه وجوب حصول العامل على الإجازة في الموعد المحدد لها كما أنه لا يجوز للعامل أن يتنازل عن حقه في الإجازة مقابل أي بدل نقدي أو عيني ( المادة 38 فقرة 3 ق.ع) .

كما أن حصوله عليها لا يكون متوقفا على طلب من قبله . وسكوته عن المطالبة بالإجازة لا يعني إسقاط حقه فيها أو في مقابل عنها كما يرى البعض ولكن هذا الرأي يتعزز حالة طلب الإجازة من قبل العامل ويقابله رفض من قبل صاحب العمل فإذا لم يمنح صاحب العمل العامل الإجازة المستحقة للعامل حتى لو لم يطلبها أو تنازل عنها هذا الأخير صراحة ، يكون مخلا بما يفرضه عليه القانون من إلتزام بذلك ، ويتعرض صاحب العمل إلى جانب الجزاء الجنائي المقرر ( المادة 159 ق ع )[2] لجزاء مدني ، وهذا يكون في إعطاء العامل الأجر الذي يستحقه عن فترة الإجازة التي لم يأخذها ولا يسقط حقه في ذلك إلا بالتقادم [3] كما يلتزم بتعويض العامل عن الضرر الذي لحقه من ذلك كما لو أصيب بانهيار عصبي ، ويدخل في التعويض مقابل أجر الإجازة [4] .

أخيرا فإن الحكمة من الإجازة هي راحة العامل خلال فترة زمنية محددة لتجديد نشاطه وهذا لا يتحقق إذا لم يتحصل العامل عليها في موعدها أي خلال السنة ذاتها أو أن يدفع مقابل عنها لذلك نرى أن على المشرع ألا

---

(1) ولكن هذا الاتفاق يكون مشروعا إذا كان أصلح للعامل ، أي بتقرير إعطائه أجرا كاملا عن المدة الزائدة على مدة الإجازة السنوية المقررة . وقد نص القانون الفرنسي أخيرا على هذا الحكم صراحة في حالة إغلاق المؤسسة لمدة أطول من مدة الإجازة السنوية الإجبارية ، راجع بران وجالون المرجع السابق ذكره ص 424 .

(2) والعقوبة هي الغرامة التي لا تقل عن أربعين دينارا ولا تزيد عن المائة دينارا . وتتعدد في جميع الأحوال بتعدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم .

(3) أنظر إسماعيل غانم : ص 315 ، محمود جمال الدين زكي ص 481 ، حسن كيرة :ص 605 .

(4) محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق ذكره ص 341 .



يعطي أي فرصة لا للعامل ولا لصاحب العمل للإخلال بهذا الحق سواء كان ذلك بالتنازل من قبل العامل أو بإغرائه بالمال على حساب الصحة والنفس .

## المطلب الرابع
## إجــازة الحــج

تنص المادة 41 ق ع على أنه " للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العامل
ثلاث سنوات متصلة الحق في إجازة خاصة بأجر كامل لا تجاوز خمسة
وعشرين يوما لأداء فريضة الحج ، ويجب على العامل أن يقدم لصاحب
العمل الوثائق الدالة على قيامه فعلا بأداء هذه الفريضة متى طلب منه ذلك" .
وهذه الإجازة مستقلة عن غيرها من الإجازات وللعامل أن يطالب بها
متى توافرت شروطها ، ولا تمنح إلا مرة واحدة في العمر كله ويستوي في
ذلك الرجل أو المرأة مادام العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل ثلاث
سنوات متصلة .

ويطرح التساؤل حول الحكم إذا كان العامل قد سبق له الحج على حسابه
فهل له الحق في الإجازة المذكورة لأداء الحج مرة أخرى ؟
يرى بعض الشراح أن العامل الذي سبق له أداء فريضة الحج سواء أكان
عند أدائها يعمل لحسابه الخاص أو لدى صاحب عمل آخر ، ومادامت
فريضة الحج مقررة للعامل الذي لم يسبق له أداء الفريضة ومادام العامل قد
أدى الفريضة فلا يوجد ما يبرر أن يتحمل صاحب العمل عبأها .
ووجهة النظر هذه قد لا نجد لها أساسا في القانون ذلك أن النص صريح
عندما ذكر " للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل ثلاث سنوات
متصلة الحق في إجازة خاصة بأجر كامل لا تجاوز 25 يوما لأداء فريضة
الحج . ولا ينتفع العامل بهذه الإجازة إلا مرة واحدة في العمر طالما هو في
العمل .

فهذه الإجازة ناتجة عن العمل المتصل ثلاث سنوات ، ولو كان المشرع أراد حرمان العامل الحاج سابقا من الحج عن طريق الإجازة مرة أخرى لصرح بذلك ، والذي منعه المشرع هو ألا يتمتع العامل بأكثر من إجازة واحدة للحج على حساب صاحب العمل .

ويمكن الاستعانة بنص المادة 64 من اللائحة الإدارية للشركات والمنشآت المملوكة للمجتمع لتعزيز هذا الرأي والتي نصت على أنه " يكون للمنتج أو العامل إجازة خاصة بمستحقات كاملة في الحالتين الآتيتين :

1- أداء فريضة الحج وتكون لمدة أربعين يوما ولا تمنح إلا مرة طوال مدة العمل بالشركة أو المنشأة .

2- الزواج وتكون لمدة سبعة أيام ولا تمنح إلا مرة واحدة طوال مدة العمل بالشركة أو المنشأة .

أخيرا لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل أو أن يفسخ العقد أثناء إجازة الحج ، كما لا يجوز للعامل أن يترك خدمة صاحب العمل عقب الإجازة دون موافقته ( المادة 45 ق ع ) .

## المطلب الخامس
## الإجازة المرضية

من الطبيعي أن يتعرض الإنسان في حياته إلى أزمات طارئة ومن بينها الأمراض ، لذلك يسمح المشرع للعامل المريض أن يتغيب عن العمل حتى يسترد صحته . ولكن هذا يقتضي ألا يطول المرض زمنا يشيع الاضطراب في العقد وقد يكون سببا لإنهائه . لذلك حدد المشرع حدا أقصى للإجازة المرضية التي يستطيع العامل التغيب بسبب المرض خلالها . ويكون عقد



العمل أثناءها موقوفا . وبما أن العامل يحتاج إلى مورد أيام مرضه فلابد أن يضمن له المشرع أجرا يساعده على مواجهة متطلبات الحياة وحتى نفقات العلاج .

### أولا : التطبيق التشريعي في شأن الإجازة المرضية

كان قانون عقد العمل الفردي الملغي يكتفي بالمساعدة المقررة للعامل في قانون التأمين الاجتماعي ولم يكن يمنحه مساعدة إلا في الحالات التي لا يكون فيها العامل خاضعا لقانون التأمين الاجتماعي ( المادة 37 ق .ع الملغي ) .

وهذا القانون لا يجيز الجمع بين مزايا التأمين الاجتماعي ومزايا قانون العمل ناهيك عن أن مزايا التأمين الاجتماعي كانت ضئيلة بحيث لا تقدم للعامل الحماية الكافية والمطلوبة .

وتنص المادة 37 من قانون العمل لسنة 1962 على أنه " يحق للعامل في المؤسسات أو المحال غير المشمولة بأحكام قانون التأمين الاجتماعي المتعلقة بالمساعدات المالية الذي يصاب بمرض غير ناتج عن إصابة بسبب العمل أو المرض المهني الحصول على إجازة مرضية في كل سنة يقضيها في الخدمة لمدة 24 يوما بنصف أجر و14 يوما بربع أجر و 60 يوما بدون أجر ، وذلك بشرط أن تكون مدة خدمته لدى صاحب العمل قد جاوزت ستة أشهر ، ويسقط حق العامل في التمتع بهذه الإجازة في السنة بانقضائها " .

وهذه الأحكام بالمقارنة مع القانون الجديد كما سنلاحظ لم تكن عادلة لا من حيث مدة الإجازة المرضية عموما ولا من حيث المدة التي يحصل خلالها منها على مقابل أي أن الإجحاف كان واضحا بحق العامل المريض .

## ثانيا : الحق في الإجازة المرضية

عدل المشرع الأحكام المتعلقة بالإجازة المرضية وسمح بإجازة أطول وبما يكفل للعامل الحق في الحصول خلالها على نسبة أكبر من الأجر ، وبالرغم من الارتباط الوثيق بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي و أنهما مكملان لبعضهما كما تشير إلى ذلك ديباجة قانون العمل [1] إلا أنه يوجد استقلال بين مزايا القانونين وما يتمتع به العامل وفقا لقانون العمل لا يتأثر بما يحصل عليه وفقا لقانون الضمان الاجتماعي [2] .

وتنص الفقرة الأولى من المادة 42 من قانون العمل على أنه : " للعامل الذي يثبت مرضه أو عجزه الحق في إجازة مرضية يحصل خلالها على 50% من أجره عن الستين يوما الأولى تزاد إلى 60 % عن المائة وعشرين يوما التالية ، وذلك خلال السنة الواحدة ، ويسقط حق العامل في التمتع بهذه الإجازة بانقضاء السنة " .

ومن هذا النص يتضح أن مدة الإجازة المرضية 180 يوما خلال السنة أي بزيادة كبيرة في عدد الأيام بالنسبة للقانون السابق .

كما نلاحظ أن نسبة الأجر زادت خلال الفترة الثانية بزيادة المدة عكس القانون السابق الذي زاد في المدة وخفض في نسبة الأجر .

وهذه الزيادة تقوم على اعتبارات إنسانية خاصة وإن ما يكسبه العامل يقل بالتدريج حالة استمرار مرضه ناهيك عن أنه كلما زادت مدة المرض كلما احتاج العامل المريض إلى مصاريف أكثر .

كما نلاحظ إلغاء شرط الخدمة السابقة لمدة ستة أشهر لاستحقاق العامل للإجازة .

---

(1) نقض مدني رقم 53-19 ق بتاريخ 1973/4/24 ، مجلة المحكمة العليا السنة 9 العدد 4 ص 42 .

(2) تذكر المادة 44 ق.ع أنه " لا يترتب على تطبيق ... المساس بالحقوق المقررة للعامل طبقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي في حالات المرض ... كما لا يجوز إنقاص المساعدات المستحقة للعامل وفقا لتلك الأحكام ...) .



والحق في هذه الإجازة يسقط بانتهاء سنة ، بمعنى أنه إذا لم يحصل العامل خلال السنة على إجازة مرضية أو حصل على جزء منها ، فإن الإجازة – كلها – أو الجزء الباقي منها لا يرحل إلى السنة التالية .

كما أنه لا يجوز الانتفاع في سنة بالإجازة المرضية المستحقة عن السنة الثانية .

وإذا استمر مرض العامل مدة تزيد عن 180 يوما سقط حقه في الأجر ومرد هذا الحكم أن الإجازة المرضية مقررة في القانون لمواجهة ظرف طارئ وهو المرض خلال فترة معينة أي السنة الواحدة . وإذا حلت سنة جديدة أثناء مرض العامل فله أن يحصل على إجازة مرضية لمدة 180 يوما أخرى وبذات الشروط .

## ثالثا : التأكد من جدية مرض العامل

وخوفا من أن يستغل حكم الفقرة السابقة من قبل من يدعون المرض للاستفادة من الإجازة ، وضع المشرع أحكاما من خلالها يتم التأكد من جدية مرض العامل حيث نص في الفقرة الثانية من المادة المذكورة " وتمنح الإجازة بناء على شهادة صادرة من الطبيب المختص بالمؤسسة الوطنية للتأمين الاجتماعي في منطقة العمل فإذا لم يوجد أو كان العامل غير مؤمن عليه صدرت الشهادة من الطبيب الحكومي أو طبيب المنشأة أو الطبيب الذي عالج العامل ، ويجوز لصاحب العمل في الحالة الأخيرة أن يعهد إلى طبيب آخر بفحص العامل ، فإذا اختلفت الشهادتان جاز لكل من الطرفين أن يطلب من مكتب العمل إحالة الأمر إلى طبيب حكومي أو إلى لجنة طبية حكومية للقيام بفحص العامل مجانا وتكون الشهادة الصادرة في هذه الحالة نهائية " .

ويتضح من هذا النص أن الإجازة الطبية لا تمنح إلا إذا قدم العامل شهادة طبية تثبت ذلك : والشهادة التي يقدمها العامل من الطبيب المختص

بالمؤسسة الوطنية للتأمين الاجتماعي بالنسبة للعمال المؤمن عليهم في منطقة العمل تعتبر قاطعة ، ويجب على صاحب العمل أن يأخذ بـهـا . وإذا كـان العامل غير مؤمن عليه – وهو ما يعد مخالفا للقانون – ينبغي عليه إحضار شهادة من أحد الأطباء التابعين للدولة والمقصود هنا عدم الاعتداد بشـهادات الأطباء العاملين بالعيادات الخاصة أو من الطبيب التابع لجهة العمل إذا كانت هذه الجهة قد خصصت طبيبا للكشف عن عمالها . أما لو أحضـر العـامل شهادة طبيب من غير السابقين فلصاحب العمل الحق أن يعهد إلى طبيب آخر بمعرفته ليفحص العامل . فإذا اتفق تقرير هذا الأخير مـع التقريـر الـذي أحضره العامل من الطبيب الذي عالجه استحق العامل الإجـازة المرضيـة المقررة أما إذا اختلفت آراء الطبيبين فهذا معناه أن أحدهما كان موضع شك وهذا يعطي الحق أما للعامل أو لصاحب العمل – حسـب المصلحـة – أن يلتجأ إلى مكتب العمل طالبا إحالة الأمر إلى طبيب آخر أو لجنة طبية تابعـة للدولة لفحص العامل مجانا والتأكد من مدى استحقاقه للإجـازة ، والتقريـر الذي يقدمه هذا أو تلك يكون نهائيا وملزما للطرفين .

ويطرح التساؤل حول حكم الشهادات الطبية التي يتـم إحضارهـا مـن الخارج ومصدق عليها من السفارات الليبية . هل يلتزم بها صاحب العمل ؟

في رأينا إن الشهادات التي ترسل من الخـارج بعـد إتمـام الإجـازات المرضية واستمرار مرض العامل أو التي يتم تقديمها بعد العودة إلـى أرض الوطن يمكن الاعتداد بها خاصة عندما تكون مصدقة من جهة رسمية ليبيـة – القسم الصحي بالسفارة – ويمكن لصاحب العمل أن يحيل العامل إلى القسم الطبي لمؤسسة التأمين للتأكد عما إذا كان مريضا خلال المدة التي تغيب فيها والتأكد كذلك من التقريرات التي أحضرها معه ولكن هذه تظل دوما خاضعة لتقدير المحكمة [1] .

[1] طعن مدني رقم 40–17ق . بتاريخ 11/ 1971/5م . مجلة المحكمة العليا السنة 8 العدد 1 ص 135 .



## رابعا : إنهاء العقد بسبب المرض

تنص المادة 56–1 من قانون العمل على أنه " ينتهي عقد العمـل بوفـاة العامل ، كما يجوز إنهاؤه بعجز العامل عن تأدية عمله أو لمرضه مرضـا استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وعشرين يومـا أو مدد متفرقة تزيد على مائتي يوما خلال السنة الواحدة " .

ومن هذا النص يتضح أن المشرع أعطى لصاحب العمل الحق في إنـهاء العقد بسبب مرض العامل الذي يطول حيث يصبح من المسـتحيل عليـه أن يؤدي العمل المكلف به . والاستحالة هنا تعود إلى قوة قاهرة لا يد للعـامل فيها ولا قبل لرب العمل بدرئها . واشترط المشرع لكي يسـتعمل صـاحب العمل حقه في إنهاء العقد بسبب استحالة التنفيذ هذه أن ينقطع العـامل عـن العمل – ويتم إثبات ذلك بشهادة طبية كما سبق وأشرنا – مدة مائة وعشرين يوما متصلة أو مائتي يوم متفرقة [1] .

ونلاحظ هنا عدم الانسجام بين حكم المادة 42 ق.ع السابق الكلام عنـها والمادة 56ق.ع : فالمادة 42 ق.ع تعطي للعامل الحق في إجازة مرضية لمدة 180 يوما سواء أكانت متصلة أو متفرقة – يحصل فيها علـى جـزء مـن أجره ، بينما تعطي المادة 56ق.ع الحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمـل بسبب مرض العامل عندما ينقطع عن العمل مدة 120 يومـا ، لـهذا كـان الأجدر بالمشرع أن يوحد المدد المذكورة أي أن تنص المادة 56 ق ع علـى جواز إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل بسبب المرض الذي اسـتوجب انقطاع العامل مدة متصلة لا تقل عن 180 يوما .

ويطرح التساؤل حول حق العامل المريض الذي تم فسخ عقده لطول مـدة المرض في العودة إلى العمل بعد أن تماثل إلى الشفاء .

[1] طعن مدني رقم 49 –15 بتاريخ 1970/4/14م مجلة المحكمة العليا السنة 6 العدد 4 ص 125 .

هنا تجيب المحكمة العليا بالنفي وترى أنه " لا يجدي العامل ادعاؤه أنه شفي بعد الفصل وأظهر استعداده للعمل لأن ذلك كان لاحقا لشهرين بعد الفصل غير التعسفي الذي أقره القضاء بعد ذلك بسلطته الموضوعية التي لا مخالفة لها للقانون " [1] .

أخيرا ، طالما إن الإجازة المرضية أمر خارج عن إرادة العامل فإن المشرع يمنع صاحب العمل أن يفصل العامل أو يفسخ العقد أثناءها ( المادة 45 والمادة 56 ق.ع ) .

ويعاقب القانون كل من يخالف أحكامه بهذا الصدد بغرامة لا تقل عن أربعين دينارا ولا تزيد عن مائة دينار .

## المطلب السادس
## إجازة الحمل والوضع للعاملات

اهتم المشرع الليبي أسوة بغيره من المشرعين في الدول الأخرى بحماية الأمومة وذلك بإعطاء حق للمرأة العاملة في إجازة أطلق عليها تسمية إجازة الوضع [2] ، ونظم هذه الإجازة بطريقة مفصلة ، وأكد من خلال نص المادة 44 ق.ع بوضوح أن ما تتمتع به المرأة العاملة من مزايا منفصل عن الحقوق المقررة لها لنفس الغرض في قانون الضمان الاجتماعي [3] .

وتلافيا للنقص الواضح في القانون السابق ، وضع المشرع في قانون العمل الحالي أحكاما شاملة لكل العاملات الخاضعات لحكمه حيث أطال مدة

---

(1) طعن مدني رقم 49 -15 بتاريخ 1970/4/14م مجلة المحكمة العليا السنة 6 العدد 4 ص 125 .

(2) ويقصد بالوضع انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد أي وعمره من 7 إلى 9 شهور ، ويستوي ولادته حيا أو ميتا . أما الإجهاض قبل ذلك فلا يعتبر وضعا ولا تستحق العاملة بشأنه إجازة وضع ، ويمكن اعتبار الحالة من قبيل المرض وتسري بشأنها أحكام الإجازة المرضية .

(3) راجع المواد 25-جـ والمواد 27 أ و ب من القانون رقم 13 لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي الصادر في 14 أبريل 1980 م ، الجريدة الرسمية العدد 11 السنة 18 بتاريخ 8 يونيو 1980 .



الوضع مقارنة مع التشريع الملغي ورفع نسبة الأجر إذ يقرر " للعاملة التي أمضت في خدمة صاحب العمل ستة شهور متصلة أن تحصل على إجازة وضع بنصف أجر مدتها خمسون يوما تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها مباشرة بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه .

ويجيز للمرأة أن تطيل مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها العودة إلى عملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ثلاثة أشهر .

وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل النساء خلال الثلاثين يوما التالية للوضع .

### أولا : مدة إجازة الوضع

يتضح من النص أن مدة الإجازة الخاصة بالوضع هي خمسون يوما يمكن تقسيمها على مرحلتين قبل الوضع ، وبعده : إجازة قبل الوضع مدتها عشرون يوما اختيارية للعاملة ، أما إجازة الوضع فمدتها ثلاثين يوما على الأقل ، وهي إجبارية لها ولصاحب العمل ، ويمكن للعاملة أن تقلل مدة الإجازة قبل الوضع لزيادتها بعد الوضع .

فإذا حصلت على الإجازة وتم الوضع بعد أسبوع من بدئها استمرت في الإجازة إلى أن تكمل مدة الخمسين يوما ، أما إذا حصلت على الإجازة وتم الوضع بعد 25 يوما من بدئها فإنها تكمل الثلاثين يوما بعد الوضع ، ويترتب على ذلك زيادة إجازة الوضع بقسميها على الخمسين يوما ، وفي هذه الحالة لا تستحق أجرا إلا على الخمسين يوما فقط .

ولا يجوز لصاحب العمل تشغيلها خلال مدة الثلاثين يوما التالية للوضع ، وهي المدة التي قدرها المشرع بأنها معقولة للراحة من الوضع ورعاية الوليد

في بداية حياته ، وإن كنا نرى أنها مدة غير كافية وكان الأولى بالمشروع أن يجعلها أربعين يوما وذلك للاعتبارات الجسدية للمرأة التي لا تخفى على أحد.

ويتعين على العاملة التي تطلب الإجازة أن تقدم شهادة طبية تبين التاريخ الذي يحتمل أن يحدث فيه الوضع .

## ثانيا : المقابل الذي تحصل عليه العاملة أثناء مدة إجازة الوضع

حرص المشرع على عدم حرمان العاملة عند حصولها على إجازة الوضع من الأجر كليا أثناء الإجازة ، حيث أعطاها الحق في الحصول على 50% من أجرها عن كل أيام الإجازة ، بشرط أن تكون قد أمضت في خدمة صاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر متصلة .

ويبدو – كما يرى البعض – ( وهو المتفق مع الحكمة من إعطاء إجازة الوضع وجزء من الأجر عنها لرعاية الأمومة ) – إن إتمام الشهور الستة مجرد شرط لاستحقاق نسبة الخمسين في المائة من الأجر ، وعدم إتمام المدة لا يحرمها أصلا من تقاضي أي جزء من الأجر عن إجازة الوضع ، بل تحصل على نسبة من الأجر تقاس إلى مدة خدمتها القصيرة .

ونحن نرى أن هذه النسبة غير كافية لرعاية الأمومة وكان ينبغي إعطاء المرأة العاملة ما يعادل كل الأجر ، ولو كان ذلك على مرات معينة طول خدمة العاملة ولتكن ثلاث أو أربع مرات مثلا .

وإذا كان الغرض الأساسي من هذه الإجازة هو توفير الراحة الكاملة للمرأة بسبب الوضع فأنه لا يحق لها أن تقوم بأي عمل آخر ، وإذا ثبت اشتغالها في فترة الإجازة في مكان آخر سقط حقها فيما كانت تستحقه من أجر.



## ثالثا : مرض العاملة نتيجة الحمل أو الوضع

قدر المشرع الحالة الصحية للكثير من النساء سواء قبل الوضع أو بعده لذلك أجاز للمرأة أن تطيل في مدة غيابها بسبب مرض يثبت – بشهادة طبية – أنه نتيجة للحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها من العودة لعملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ثلاثة أشهر ( المادة 43 – 2 ق . ع ) . ( أي خمسون يوما إجازة وضع وأربعون يوما إجازة إضافية بعد انتهاء إجازة الوضع ) .

بعض من الفقه [1] يرى أن العاملة لا تستحق أي أجر عن هذه المدة الإضافية والبعض الآخر [2] يرى أنها تستحق أجر الإجازة المرضية العادية في خلال هذه الفترة إذا لم تكن قد استنفذت حقها في الإجازات المرضية بأجر . فإذا كانت قد استنفذت هذا الحق فإنه يكون لها الحق في الإجازة الإضافية دون أي أجر .

ونحن نتفق مع الرأي [3] الذي يرى أن العاملة تستحق في هذه الإجازة الإضافية نفس الأجر المستحق عن الإجازات الأصلية حيث لا يوجد في النص ما يمنع من استخلاص هذه النتيجة ، فضلا عن أن هذه الإجازة استثنائية واحتمالات الحاجة إليها نادرة ثم أنها لا تشكل عبئا كبيرا على صاحب العمل .

---

(1) محمد حلمي مرلد : المرجع السابق ذكره ص 515 .
(2) محمد لبيب شنب : المرجع السابق ذكره ص 184 .
(3) محمد عبدالخالق عمر : المرجع السابق ذكره ص 353 .

## المطلب السابع
## الإجـازة الدراسيـة

أغفل قانون العمل الليبي تنظيم الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر على الرغم من أهميتها سواء بالنسبة لصاحب العمل أو للعامل ، خاصة وأنها وسيلة فعالة لرفع مستوى العامل حتى يمكن مسايرة التطوير العلمي والتكنولوجي ولتطوير مفاهيم العامل مع تغيير أنماط العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بما يساعد على رفع مستوى الإنتاج وعلاقات العمل .

هذا بالرغم من أن ليبيا كانت قد صدقت على الاتفاقية العربية رقم 10 لسنة 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر والتي تقرر في المادة 3-1 أن " يطبق كل عضو من أعضاء منظمة العمل العربية سياسة تهدف إلى تشجيع الحصول على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر " .

والإجازة الدراسية مدفوعة الأجر تعني الإجازة ، التي تمنح للعامل لأغراض التحصيل العلمي لمدة محددة خلال ساعات العمل وتدفع له خلالها مستحقات مالية كافية أو كالتي تمنح للعاملين للدراسة والتدريب . وقد حددت مستويات العمل الدولية قواعد هذه الإجازة وأحكام تمويلها وشروط منحها .

وتخضع قواعد منح الإجازة للمبدأ العام الذي يحكم الحقوق الناشئة عن علاقات العمل وهو مبدأ المساواة . فلا يجوز أن يرفض للعامل طلب إجازات دراسية مدفوعة بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو النسب أو الأصل الاجتماعي أو الرأي السياسي (المادة 8 من الاتفاقية الدولية رقم 140 ، والمادة 4-2 من التوصية العربية رقم 3 ) .

بل إن الاتفاقية العربية رقم 10 أكدت على هذا المبدأ ليس فقط فيما بين الوطنيين ، بل وبين هؤلاء وغيرهم من العمال العرب : " يجب مساواة



جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر " ( المادة 2 من الاتفاقية ) .

## المبحث الثالث
## تنظيم عمل الأحداث والنساء

يلاحظ بصفة عامة إن أولى النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل هي تلك النصوص التي تضمنت عمل الأطفال والنساء لأن أصحاب الأعمال في بداية عصر الاستغلال الرأسمالي كانوا يفضلون استخدام الأطفال والنساء على غيرهم نظرا لقلة أجورهم بالمقارنة إلى أجور الرجال وكانوا كذلك أكثر خضوعا وطاعة .

## المطلب الأول
## قيـود تشغيـل الأحـداث

كما هو الحال على الأصعدة الوطنية فإن عمل الأحداث كان على الصعيد الدولي أحد المجالات الأولى الذي أقر بشأنه تشريع قانوني يقوم على أساس فكرة " حماية الضعفاء " [1] ويهدف هذا التشريع إلى إزالة الإفراط في التعسف الذي خضع له عمل الصغار في مطلع النهضة ، فالقلق من أجل حماية الصغار ضد الظروف السيئة للعمل الذي أثار الضمائر قد أوحى منذ البداية بالفكرة ذاتها لتنظيم تشريعي للعمل سواء على الصعيد الوطني أو الدولي .

[1] سال (ج) : منظمة العمل الدولية وحماية الأطفال : المجلة الدولية للعمل الجزء الثالث رقم 1 و 2 - يوليو و أغسطس 1921 ص 3 وما بعدها .

على الصعيد الدولي تصدر موضوع حماية صغار السن والأحداث قائمة اهتمامات ومهام منظمة العمل الدولية [1] . فقد وردت الإشارة الصريحة لهذه المهمة في ديباجة دستورها وفي مبادئها العامة .

وترمي الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية إلى حماية صغار السن والأحداث من ثلاثة جوانب وهي : الحد الأدنى لسن الالتحاق ، والعمل الليلي لصغار السن والأحداث ، والفحص الطبي لصغار السن والأحداث [2] . و قد عني قانون العمل الليبي بأمر تشغيل الأحداث فخصص لتنظيمه العديد من نصوص الفصل الثالث من الباب الثالث ( من المواد 91 إلى 94 ) حيث قرر لاعتبارات إنسانية منع تشغيل الصغار الذين لم يبلغوا بعد مرحلة القدرة على العمل رعاية لحداثة سنهم ومحافظة على صحتهم :

## أولا : سن بدء العمل

تنص المادة 92 ق.ع على أنه " لا يجوز استخدام الأحداث أو السماح لهم بدخول أمكنة العمل قبل بلوغهم سن الخامسة عشرة ، ويصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية قرارا بالشروط والأوضاع التي يتم بمقتضاها استخدام الأحداث دون سن الثامنة عشرة في بعض الصناعات والأعمال ، كما يحدد الأعمال والصناعات التي يمنع استخدام الأحداث فيها قبل بلوغهم تلك السن . ويعتمد في تقدير سن الحدث على شهادة الميلاد أو أية وثيقة رسمية أخرى فإذا لم توجد وجب تقدير السن بواسطة الطبيب الحكومي " .

و يتضح من هذا النص الآتي :

---

(1) حول استغلال عمل الصغار : أنظر التقرير المقدم للجنة الفرعية لمنع التمييز وحماية الأقليات . وثيقة الأمم المتحدة ، نيويورك 1982 .

(2) حول هذه المواضيع بشرح وتحليل واسع أنظر عدنان خليل التلاوي : القانون الدولي للعمل ، دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل ، المكتبة العربية ، جنيف 1990 ص 321 وما بعدها .



1- إن المشرع الليبي سمح للحدث بالدخول إلى أماكن العمل في سن الخامسة عشرة وقد يكون الوقوف عند هذه السن بأنها السن التي تنتهي عندها المرحلة الإعدادية للتعليم ، ونحن نرى أنه لابد من إعادة النظر في هذا الحد خاصة وأننا في دولة رفيعة المستوى معيشيا مما يتطلب أن الحدث في هذه السن يكون مكانه الطبيعي المدرسة أو المعهد بدلا من أماكن العمل .

2- الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين الخامسة عشرة والثامنة عشرة يجوز استخدامهم في بعض الأعمال كما يحضر تشغيلهم أصلا في صناعات وأعمال أخرى .

3- إذا بلغ العامل سن الثامنة عشرة فإنه يجوز له أن يمارس أي عمل ويبرم العقد بنفسه ويلزم بما يفرضه عليه من واجبات وما ينشؤه له من حقوق طبقا لأحكام قانون العمل بما في ذلك الحق في قبض الأجر بنفسه ( المادة 23 ق.ع ) .

وهذه التعبيرات ذكرها المشرع عندما أصدر قانون العمل في مليو 1970 وكانت سن الأهلية القانونية هي إحدى وعشرون سنة . ولكن بعد إصدار القانون رقم 17 لسنة 1992 بشأن تنظيم أحوال القاصرين ومن في حكمهم [1] خفض المشرع سن الأهلية لتصبح ثماني عشرة سنة .

والحدث الذي سمح له المشرع بدخول أماكن العمل فإن وليه الشرعي أو الوصي عليه هو الذي يوقع عقد العمل ، وهذا معناه أنه هو الذي يقبض الأجر وليس العامل الحدث وهذا يستشف من نص المادة 17 ق.ع والمتعلقة بعقد التدريب المهني حيث تنص على أنه " ... فإذا كان العامل حدثا تولى إبرام العقد وليه الشرعي أو الوصي عليه " .

---

(1) الجريدة الرسمية : السنة 30 العدد 36 ص 1249 .

ولكن هذا لا يمنع الحدث من التصرف في الأموال التي يكسبها من عمله إلا إن أثر هذا الالتزام لا يجوز أن يتعدى حدود هذا المال ، إلا إذا كانت قدرته على التصرف في أمواله غير صحيحة هنا تعود أحكام الولاية أو الوصاية أو القوامة عليه [1] .

### ثانيا : الأعمال المحظورة على الأحداث

وإن سمح المشرع الليبي للحدث بدخول أماكن العمل وأجاز استخدامهم في بعض الأعمال إلا أنه أحال إلى الوزير المختص إصدار قرار يتم بمقتضاه توضيح الشروط والأوضاع التي يتم بمقتضاها استخدام الأحداث في بعض الصناعات والأعمال كما يحدد الأعمال والصناعات التي يمنع استخدام الأحداث فيها قبل بلوغهم تلك السن .

وبالفعل أصدر الوزير المختص قرارا بتاريخ 18 أكتوبر 1972 ولكنه كان يخص فقط تحديد الصناعات التي لا يجوز تشغيل الأحداث دون الثامنة عشر فيها [2] . أما الشروط والأوضاع التي يتم بمقتضاها استخدام الأحداث كما ذكر المشرع في نص المادة 92 فالواضح أن القرار المذكور فضل الاكتفاء بما أورده المشرع في نصوص الفصل المتعلق بتشغيل الأحداث .

والحكمة من القرار السابق الذكر واضحة وهي أن المشرع قد نظر إلى تشغيل الأحداث في أعمال شاقة ومرهقة في سن مبكرة من شأنه أن يعوق نموهم ويحرمهم فرصة الأخذ بقسط مناسب من التعليم ، كما أن لهذه

---

[1] تنص المادة 20 من القانون رقم 17 لسنة 92 على أنه : " للقاصر الذي أتم الخامسة عشرة من عمره أن يتصرف فيما يكسبه من عمله أو مهنته أو صناعته ، لا يجوز أن يتعدى أثر التزامه حدود المال الذي يكسبه ومع ذلك يجوز للمحكمة إذا اقتضت مصلحة القاصر أن تقيد حقه في التصرف في ماله المذكور، وعندئذ تجري أحكام الولاية أو الوصاية أو القوامة عليه حسب الأحوال " .

[2] الجريدة الرسمية العدد 23 السنة 1973 ص 1202 .



الأعمال الشاقة و المرهقة نتائج خطيرة وضارة لأن مؤداها لزاما القضاء على الأمل في إعداد جيل جديد يتوفر له مستوى طيب جسميا وعقليا .

ومن أمثلة الأعمال والصناعات كما ذكر القرار :

1- العمل تحت الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .

2- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.

3- صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها.

4- إذابة الزجاج وإنضاجه .

5- اللحام بالأكسجين والأسيتلين وبالكهرباء . ( ... ) وكذلك في معامل الإسمنت ومعامل تكرير النفط ومعامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة ومصانع الكاوتشوك ...الخ .

### ثالثا : النظام الخاص بعمل الأحداث

إلى جانب فرض حد أدنى لسن التشغيل ، ومنع تشغيلهم في بعض الصناعات والأعمال وضع المشرع من خلال النصوص المذكورة نظاما خاصا.

تشغيل الأحداث : حيث قررت المادة 93 أن الحد الأقصى لتشغيل الأحداث 6 ساعات في اليوم وأوجبت مراعاة ثلاثة أمور :

1- أن تتخلل ساعات التشغيل الست فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة .

2- لا يجوز تشغيل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة .

3- إن ساعات العمل وفترات الراحة يجب أن تنظم على نحو يكون حاصله لزاما ألا يبقى العامل الحدث في مكان العمل بسبب العمل والراحة معا أكثر من تسع ساعات في اليوم .

وهذا الوضع منتقد جدا وغير إنساني ومظهر ذلك أن القانون يقضي بأن مدة العمل القصوى للحدث 6 ساعات في حين أنه يجيز بقاءه في موضع العمل تسع ساعات .

وقد منعت المادة 94 ق.ع تشغيل الأحداث ليلا ، فيما بين الساعة الثامنة مساء وحتى الساعة السابعة صباحا .

كما حذرت تشغيلهم ساعات إضافية في الوقت الذي سمحت لهم بالبقاء تسع ساعات وقضت بأن مدة عملهم القصوى 6 ساعات وكأن الساعات الثلاث لا تعتبر إضافية .

كما منعت تجميع أيام راحتهم عن العطلات الأسبوعية والرسمية .

## المطلب الثاني
## قيود تشغيل النساء

اهتم المشرع بعمل المرأة وقرر لها حماية تناسب وضعها وظروفها سواء الجسدية أو الاجتماعية وخاصة فيما يتعلق بحمايتها من ظروف العمل القاسية كما كفل لها المساواة في الحقوق والمعاملة بينها وبين الرجل وخاصة فيما يتعلق " بالمساواة في الأجر " . ونلاحظ أن المشرع الليبي يستجيب دوما للاتفاقيات الدولية ويعكسها على القوانين الداخلية .



### أولا : قيود التشغيل على المستوى الدولي

من أبرز أحكام الاتفاقيات و التوصيات الدولية تلك التي تعلقت بحماية الأمومة وبالتشغيل الليلي للنساء وكذلك الخاصة باستخدام النساء في أعمال غير صحية أو خطيرة واستخدام النساء ذوات المسئوليات العائلية :

الأولى : أي المتعلقة بحماية الأمومة كانت محلا للاتفاقية رقم 3 بشأن تشغيل النساء قبل وبعد الوضع لعام 1919 [1] والتي أقرها المؤتمر العام بمنظمة العمل الدولية في أول دورة له . وقد تمت مراجعتها بموجب الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة لعام 1952 [2] . ومما تجدر الإشارة أن الاتفاقية الأولى تطبق في الصناعة والتجارة [3] في حين أن الاتفاقية الثانية تسري على النساء والعاملات في المنشآت الصناعية والأعمال غير الصناعية والأعمال الزراعية والعمل في المنازل .

وتطبق هاتان الاتفاقيتان على النساء العاملات في المنشآت العامة أو الخاصة أيا كانت أعمارهن أو جنسيتهن ، وسواء كن متزوجات أو غير متزوجات .

وتضع الاتفاقيتان معيارا كحد أدنى لإجازة الأمومة مدتها اثنا عشرة أسبوعا مدفوعة الأجر بالكامل .

---

(1) حتى 31 /1988/12 بلغ عدد التصديقات على هذه الاتفاقية 28 تصديقا منها 3 تصديقات عربية هي ليبيا ، الجزائر وموريتانيا .

(2) حتى 12/31/ 1988 بلغ عدد التصديقات على هذه الاتفاقية 25 تصديقا منها تصديق عربي واحد : ليبيا.

(3) ومع ذلك فإن التوصية رقم 21 لعام 1921 تدعو إلى تأمين حماية مماثلة للنساء العاملات في الزراعة على غرار الحماية المقررة للعاملات في الصناعة والتجارة .

الثانية : والمتعلقة بتشغيل النساء ليلا فبالرغم من أنها كانت إحدى الموضوعات الأولية التي حظيت بالتنظيم القانوني الدولي [1] إلا أنها اصطدمت بعقبات وصعوبات عديدة حيث كانت في العديد من المرات محلا للمراجعة والتعديل ( في اتجاه التضييق ) . فالاتفاقية رقم 4 لعام 1919 تنص على أن النساء دون أي تفرقة في السن لا يمكن تشغيلهن أثناء الليل في أي منشأة صناعية عامة كانت أم خاصة . وتحدد الاتفاقية " الليل " بأنه فترة إحدى عشرة ساعة متصلة على الأقل ، وتتضمن الفترة الزمنية المنقضية ما بين العاشرة والخامسة صباحا .

على أي حال تم تعديل هذه الاتفاقية سنة 1949 تحت رقم 48 [2] حيث تركت للدول المصدقة عليها حرية أكبر في تحديد الفاصل الزمني الذي يجب أن تتضمنه فترة الليل ( المادة 2 ) .

أما بالنسبة للثالثة فقد استوجبت الطبيعة الشاقة لبعض الوظائف غير الصحية أو الأشغال الخطرة من التعسف في استخدام النساء في المناجم ، اعتماد الاتفاقية رقم 45 بشأن الأعمال تحت الأرض ( للنساء ) لعام 1935 .

ومن ناحية أخرى وردت بعض أحكام الاتفاقيات ذات التطبيق العام وأحكام تتعلق بالنساء بصفة خاصة ، وبالمخاطر التي قد تتعرض لها النساء من جراء بعض المهن [3] .

---

[1] في عام 1914 كانت اتفاقية برن بشأن العمل الليلي للنساء نافذة في ثلاث عشرة دولة أوروبية . بالرغم من توسع الاتفاقية ألا أنه وحتى 1988/12/31 بلغ عدد التصديقات 60 تصديقا منها ثلاث تصديقات عربية هي المغرب ، تونس ، موريتانيا : أنظر عدنان التلاوي : المرجع السابق ذكره ص 549 وما بعدها .

[2] بلغت عدد التصديقات على الاتفاقية رقم 89 شأن تشغيل النساء وفي الصناعة ليلا تصديقا منها 13 تصديقا عربيا عي : الجزائر ، السعودية ، الإمارات ، مصر ، العراق ، الكويت ، لبنان ، ليبيا ، موريتانيا ، سوريا ، تونس ، وجيبوتي .

[3] من بين هذه المخاطر: التسميم الرصاصي ( التوجيه رقم 4 لعام 1919) واستخدام الإسبيداج ( الاتفاقية رقم 3 العام 1921 ) والإشاعات ( التوصية رقم 114 لعام 1961 ) ، الحد الأقصى للأشغال ( الاتفاقية رقم 127 لعام 1967 ) .



أخيرا تبقى مسألة النساء اللواتي يتحملن مسئوليات عائلية ويعملن خارج بيوتهن ، ويزددن عددا يوما بعد يوم ، وهذه المسألة طرحت من باب التوفيق بين المسئوليات المزدوجة والعائلية .

وقد تناولت التوصية 123 لعام 1965 هذا الموضوع بشكل أساسي . وأرست المبدأ ومقتضاه أنه " يجب على السلطات المختصة لكل دولة أن تنتهج سياسة تهدف إلى السماح للنساء اللواتي يتحملن مسؤوليات عائلية ويعملن خارج بيوتهن ، ممارسة حقوقهن في هذا الشأن دون أن يتعرضن لأية تفرقة . كما " يجب إنشاء خدمات تسمح للنساء بأن يقمن بمسئوليتهن المختلفة بصورة متناسقة " ، " ويجب اتخاذ الإجراءات المناسبة للتوعية والتعليم وإنشاء مرافق ومؤسسات لرعاية الأطفال " وتدعو التوصية إلى اتخاذ إجراءات مختلفة من أجل ممارسة المهن ( التعليم العام ، التدريب المهني ، دور مرفق الاستخدام ) ، وذلك بقصد تسهيل العودة إلى العمل بعد الوضع ( تمديد إجازة الأمومة والأخذ بعين الاعتبار إعادة إدماجها في العمل في حالة إلغاء الوظيفة التي كانت تعمل بها قبل وضعها ) .

وتورد التوصية كذلك إجراءات أخرى تقترح اتخاذها مثل تنظيم وسائل النقل ، التنسيق بين مواعيد العمل ، ومواعيد المدارس ، المرافق والمؤسسات التي تستقبل الصغار ، الوسائل المطلوبة لتسهيل وتخفيف الأعباء المنزلية وتطوير خدمات العون العائلي .

وإلى جانب الحمايات المذكورة تعددت التوصيات المتعلقة بظروف العمل وبتقديم الخدمات الصحية المهنية والحد الأدنى للأجور ، وعدم اللجوء إلى العمل الجبري بالنسبة لهن ... الخ [1] .

أما على المستوى العربي فقد تضمنت اتفاقيات العمل العربية – الصادرة عن منظمة العمل العربية – معايير متعددة لحماية عمل المرأة . فهي تتناول حماية الأمومة ، وخطر تشغيل المرأة ليلا ، وعدم تشغيلها في الأعمال

---

[1] أنظر التلاوي : المرجع السابق ذكره ص 549 وما بعدها .

الشاقة أو المضرة بالصحة والمساواة مع الرجل في المعاملة في الأجر . وقد وردت المعايير الأساسية في كل من الاتفاقية رقم 1 بشأن مستويات العمل لعام 1966 ، والاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لعام 1975 والاتفاقية رقم 6 بشأن مستويات العمل ( معدلة ) لعام 1976 [1] .

## ثانيا : قيود تشغيل النساء في القانون الليبي

اهتم المشرع الليبي " بالمرأة " وقرر لهن حماية خاصة ، حيث نص قانون العمل الليبي على مواعيد عمل أيسر وشروط عمل خاصة الغرض منها المحافظة على صحتهن .

فالمادة 95 ق.ع تقرر أنه : " لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الشئون الاجتماعية [2] .

وذلك نظرا لما أملته الطبيعة التي اختصت الرجل بقوة عضلية أكثر من المرأة . مما يكون معه إسناد الأعمال التي تتطلب مجهودا عضليا للرجال أنسب وأجدى .

كما تقضي المادة 96 ق.ع بأنه : " لا يجوز بأي حال تشغيل النساء أكثر من 48 ساعة في الأسبوع بما في ذلك ساعات العمل الإضافية . كما لا يجوز تشغيلهن فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص .

---

[1] أنظر منشورات منظمة العمل العربية وكذلك سلسلة البحوث والدراسات الصادرة من مكتب العمل العربي ، وهي متعددة ومنظمة وتحتوي معلومات غزيرة وجيدة تفيد الباحث .

[2] وهذا النص يتماثل في حكمه مع أحكام المادة السادسة من الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة حيث تذكر " يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة " .



وقد نظرت في هذا الحكم إلى عدم إرهاق المرأة العاملة ، لأن هناك عملا منزليا ينتظرها . وتمكينا لها من أداء التزاماتها العائلية التي لا يقصر نفعها على أسرتها فحسب . وإنما يمتد إلى المجتمع بأسره .

أما الأعمال والأحوال والمناسبات التي كلف المشرع الوزير المختص بتحديدها بالنسبة لعمل النساء في الفترة الليلية فقد حددها هذا الأخير في قرار [1] أصدره في 18 أكتوبر 1972 والتي تنص مادته الأولى على أنه " يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا في الأحوال والأعمال والمناسبات الآتية :

1- العمل في الفنادق والمطاعم والبنسيونات والمسارح ودور السينما وكافة المحلات المماثلة لها .
2- العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق الجوية ويدخل في العمل مكاتب السياحة والطيران والمطارات .
3- في الأعياد والمواسم والمناسبات المدنية والقومية .
4- النساء اللواتي يشغلن وظائف رئيسية .
5- إذا كان العمل لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف بشرط إبلاغ مكتب العمل المختص في ظرف (24) ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منه ويجوز أن تكون هذه الموافقة لاحقة .
6- المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى ودور الحضانة .
7- العاملات المشتغلات بنظام المناوبتين يوميا مع عدم تشغيلهن في المناوبة الصباحية قبل الساعة الخامسة صباحا وفي المناوبة المسائية بعد الساعة التاسعة مساء .

---

[1] قرار وزير العمل بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي يجوز تشغيل النساء فيها في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا ، 18 أكتوبر 1972 ، الجريدة الرسمية العدد 23 السنة 1973 ص 1200 .

8- العاملات المشتغلات في المحلات التجارية .

والواضح أن صاحب القرار كان فطنا لعدد كبير - ( جدا ) - من الأعمال ، لنطرح التساؤل حول جدوى نص المادة 96 ق.ع .

ويطرح التساؤل حول نص المادة 96 ق.ع الذي لا يجيز تشغيل النساء أكثر من 48 ساعة في الأسبوع بما في ذلك ساعات العمل الإضافية . فهل منع المشرع تشغيل النساء ساعات عمل إضافية ، حيث أن ساعات العمل في حدها الأقصى المطلوبة من العاملة قد تصل وحدها إلى 48 ساعة .

نحن نرى أن المشرع لم يحرم المرأة من العمل الإضافي وإنما يجب أن تكون ساعات عملها الإضافي وساعات عملها الإلزامية لا تزيد كلها على ثمان وأربعين ساعة بالأسبوع .

فلو كانت ساعات عملها الأصلية بمقتضى عملها الفردي تقف عند 40 ساعة فقط . فإنها تستطيع أن تأخذ ساعات عمل إضافية قدرها 8 ساعات . ولا يجوز لها أكثر من ذلك .

وكفلت المادتان 97 و 98 ق.ع حماية الأمومة . فقررت المادة 97 ق.ع منح الأم خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع الحق في ترك العمل أثناء ساعات التشغيل اليومي فترتين لا تقل كل منهما عن نصف ساعة لإرضاع طفلها .

وهاتان الفترتان من حقها بالإضافة إلى فترات الراحة اليومية المقررة ، تحتسبان من وقت العمل . وبالتالي لا يستقطع من الأجر شيء بسببهما .

وأجازت المادة 98 ق.ع في فقرتها الأولى لوزير العمل أن يصدر قرارا بإلزام صاحب العمل الذي يستخدم 50 عاملة في مكان واحد أن يوفر لأطفالهن دارا للحضانة .

كما أوجبت المادة 98-2 ق.ع على صاحب العمل أن يوفر في الأماكن التي يعمل فيها النساء مقاعد لاستراحتهن إذا استدعت طبيعة العمل ذلك .



وبالنسبة للإجازات التي منحها المشرع للعاملة سواء الخاصة بالوضع أو المرض وغيرها يمكنك العودة إلى ما سبق الإشارة إليها حول الإجازات وتنظيم عمل المرأة .

## الجزاء على مخالفة قيود تشغيل الأحداث والنساء :

تقتضي المادة 163 ق.ع بمعاقبة كل من يخالف الفصل الثالث من الباب الثالث في شأن تشغيل الأحداث والنساء بغرامة لا تقل عن أربعين دينارا ولا تزيد على مائة دينار . وتتعدد الغرامة بعدد من وقعت المخالفة في شأنهم .

وإذا تكررت المخالفة من شخص سبق الحكم عليه خلال السنة التالية للحكم جاز فضلا عن الغرامة الحكم بالحبس مدة لا تتجاوز شهرا .

وإلى جانب هذا الجزاء الجنائي يترتب جزاء مدني هام هو بطلان عقد العمل المبرم مخالفة لقيود خطر تشغيل الأحداث والنساء بطلانا مطلقا خاصة وإن القواعد المقررة لهذه القيود قواعد آمرة متعلقة بالنظام العام [1] .

[1] ديران وفيتو : المرجع السابق ذكره الجزء الثاني فقرة 70 كذلك محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ذكره ص 166 .

# الباب الثالث

# انتهاء علاقة العمل

المقصود بانتهاء علاقة العمل انقضاء الحقوق والالتزامات التي يرتبها العقد لكل من طرفيه أو عليه . والانتهاء بهذا المعنى يعتبر مصيراً محتوماً ، لأن عقد العمل مؤقت بطبيعته ، أي ينتهي حينما ينفذ الغرض الذي توخاه العاقدان بإبرامه ، أو بانقضاء المدة المحددة في الاتفاق أو وفاة أحد المتعاقدين الخ ومع ذلك قد يعترضه ما يعوق تنفيذه فتنقضي العلاقات التي ولدها قبل تحقيق ما أراده المتعاقدان منه . وتختلف الآثار القانونية لانقضاء العقد عند انتهائه عرضاً .

وتقتضي دراسة انتهاء علاقة العمل أن نعرض للأسباب المؤدية إلى إنهاء عقد العمل ، وبعض هذه الأسباب مشترك بين العقود الواردة على العمل سواء كان العقد محدد المدة أو كان غير محدد المدة ويطلق عليها الأسباب المشتركة لانتهاء علاقة العمل إشارة إلى أن هناك أسباباً خاصة بانتهاء العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة .

ولكن قد يطرأ في أثناء تنفيذ العقد تغيير في علاقات العمل أو حدوث استحالة مؤقتة تعوق تنفيذه لذلك نرى أنه يتعين البحث في أثر هذا التغيير على علاقة العمل قبل أن نتناول الانتهاء التام للعلاقة .

## أولاً : أثر تغيير علاقات العمل

### أ- أثر تعديل أحد العاقدين لبنود عقد العمل وفقاً للمبادئ العامة :

بما أن العقد شريعة المتعاقدين فإنه لا يجوز وفقاً للمبادئ العامة تعديل أي بند في عقد العمل إلا برضاء طرفيه ( المادة 147-1 ق.م ) .

١٩٧

وهذا المبدأ العام ينطبق على وجه الخصوص على العقد محدد المدة ، وهو الذي يلزم طرفيه إلى نهاية مدته . وصاحب العمل الذي ينفرد بتعديل العقد قبل نهاية المدة المحددة فيه يخل بالتزاماته الناشئة عنه مهما كانت الدوافع .

ولكن هذا الأمر قد لا يؤخذ به في العقود غير محددة المدة لأن المشرع أعطى الحق من خلاله – بعد مراعاة قواعد معينة – لكل من طرفيه أن ينفرد بإنهائه وطالما أن الأمر كذلك فبديهي أن يكون من حق كل متعاقد أن يقترح على المتعاقد الآخر تعديلاً في العلاقة " ويعتبر الاقتراح بالتعديل عند رفض أحدهما له بمثابة إخطار بإنهاء العقد " [1] . أي أن العاقد الذي اقترح تعديل العقد ينسب إليه إنهاء عقد العمل ، ويتحمل آثار ذلك . ومن أمثلة التغييرات التي تساوي إنهاء العقد إذا لم يقبلها العامل ، تخفيض الأجر [2] ، نقل العامل بالأجر الشهري إلى فئة المياومة أو نقله إلى مركز أقل أدبيا من مركزه ... الخ .

ويرى الفقه أن تاريخ رفض [3] أحد أطراف العقد للاقتراح هو التاريخ الذي تبدأ منه مهلة الإنذار . وإن العامل الذي يقبل وهو مضطر التعديل المقترح يعتبر قد قبل تعديل عقد قديم وليس قبولا إلى إبرام عقد جديد .

## ب) الحق في تعديل بنود عقد العمل :

أعطى المشرع العمالي لصاحب العمل الحق في تغيير بنود العقد – بقيود معينة – خروجاً على ما تقضي به القواعد العامة . حيث نص في المادة 29 ق.ع على أنه " لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على شروط العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة الى ذلك منعاً لوقوع

---

(1) أنظر زكي : المرجع السابق ذكره ص 478 .

(2) علماً بأن قانون العمل يمنع ذلك حيث نص في المادة 33 على أنه " لايجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري الى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا بقبول العامل كتابة ... " .

(3) زكي : المرجع المشار إليه سابقاً .



حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة .

ولصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً " .

ومن فحو هذا النص يتضح أن الخروج على بنود العقد يتم في حالتين .

الأولى : إذا دعت الضرورة إلى ذلك وهذه الضرورة لا تتوافر إلا في القوة القاهرة ، ولما كانت الضرورة بطبيعتها مؤقتة ، قيد حق صاحب العمل في الخروج على بنود العقد ، بأن يكون ذلك بصفة مؤقتة .

والثانية : إذا كان العمل الذي يعهد به الى العامل لا يختلف عن العمل المتفق عليه في العقد اختلافاً جوهريا لا في طبيعته المادية ولا في منزلته الأدبية .

فإذا حصل هذا الخروج أو بمعنى آخر إذا عدل صاحب العمل في بنود العقد وفقاً للمادة المذكورة لا يحق للعامل أن يرفض هذا التغيير لأن رفضه يعتبر بمثابة إنهاء للعقد من جانبه في الوقت الذي يعتبر الإنهاء كما أشرنا في حالة تعديل بنود العقد وفقاً للمبادئ العامة صادرا عن المتعاقد الذي اقترح التعديل لا المتعاقد الذي رفض القبول فالمسألة هنا عكسية .

على أي حال فإن صاحب العمل يتمتع بسلطة في تنظيم مشروعه أو إعادة تنظيمه حسب الضرورة والمصلحة أيضاً وما ذكره المشرع من خلال النص السابق ليس معناه أنه قد استنفذ هذه السلطة ، فصاحب العمل له الحق في نقل العامل إلى وظيفة أخرى أو مكان آخر حسب مقتضيات العمل دون التقيد بالحدود المرسومة في المادة 29 ق.ع لأن في مقتضيات العمل ومصلحته يوجد المبرر الشرعي لإنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة ، وهو ما أكدت عليه المحكمة العليا عندما قضت " بأن نقل العامل من جهة إلى جهة نتيجة لمقتضيات العمل والوظيفة ليست أقل ميزة من الوظيفة التي يشغلها لا يعد في ذاته عملاً تعسفياً لأن رب العمل له الحق في إجراء أية تغيرات يراها ضرورية لصالح العمل ، وطالما كان استعمال هذا الحق بدون إساءة للعامل وخاليا من كل

مظاهر العسف ، فان امتناع العامل عن تنفيذ قرار النقل يجيز لرب العمل فصله دون مكافأة أو إنذار أو تعويض " [1] .

والحق المذكور لصاحب العمل أشارت إليه المادة 696-2 ق.م التي أجازت بمفهوم الإشارة لصاحب العمل نقل العامل " إلى مركز أقل ميزة أو أقل ملائمة من المركز الذي كان يشغله " متى اقتضته مصلحة مشروعة .

وقد أكد القضاء هذا الأمر في العديد من أحكامه خاصة عندما ذكر " إن نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله لا يعد عملا تعسفيا إذا ما اقتضته مصلحة العمل ولم يكن محظورا بشرط صريح في العقد ... " [2] .

## ثانيا : وقف عقد العمل

### 1- ماهية وقف عقد العمل :

كثيرا ما تطرأ ظروف مؤقتة على العامل أو صاحب العمل تجعل الاستمرار في العقد صعب التنفيذ ، وعوضا عن إنهاء العلاقة يكتفي أطرافه بوقفه فترة زمنية حتى إزالة المانع وتستأنف العلاقة من جديد .

والأثر الجوهري للوقف ينحصر في عدم تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه مؤقتا دون أن يكون لهذا أدنى تأثير على وجوده [3] أو على العلاقات التي ينشؤها بين طرفيه .

وهذا معناه أنه أثناء سريان عقد العمل وإنتاجه لآثاره ، من الممكن أن يعرض له وقف مؤقت يترتب عليه عدم أداء العمل من جانب العامل وعدم دفع الأجر من جانب صاحب العمل . ومع ذلك فإن العقد يبقى قائما وموجودا ومنتجا

---

(1) طعن مدني رقم 84-35 ق بتاريخ 1990/11/12م مجلة المحكمة العليا السنة 26 العدد 3 و 4 ص 144 .

(2) طعن مدني رقم 18-20 ق بتاريخ 1974/11/3 م مجلة المحكمة العليا السنة 11 العدد 3 ص 55.
كذلك طعن مدني رقم 173-39ق بتاريخ 1994/4/4 غير منشور .

(3) كوتوريه جيران : علاقات العمل الفردية ، سبق ذكره ص 311.



لبعض الآثار الأخرى . وسيعود لإنتاج كافة آثاره في المستقبل على الأقل ومن جهة نظر أطرافه [1] ، لذلك يمكن القول بأن الوقف يمثل فكرة قانونية مستقلة تحتل مكانا مميزا بين الأنظمة القانونية ونقطة البداية في هذا النظام ، هو ما يطرأ على العلاقة العقدية من استحالة مؤقتة تعود إلى قوة قاهرة أو حادث فجائي إلا أن أثرها يكاد يقتصر على إرجاء تنفيذ العقد بالمقابلة بالاستحالة المطلقة التي ترتب أثرها منهيا للعلاقة العقدية . ولما كانت الفكرة التقليدية تؤدي إلى إنهاء وفسخ العلاقة في كل مرة تتدخل فيها استحالة في الالتزام حتى لو كانت مؤقتة ، فإنه تحاشيا لهذه الفكرة ، وإحباطا للإنهاء ، يتدخل نظام الوقف ليقرر استمرار عقد العمل إذا ما صار التنفيذ الذي امتنع مؤقتا ممكنا مرة أخرى لزوال السبب المانع دون حاجة إلى إفساد مشارطات الأفراد واتفاقاتهم [2] .

والوقف عن العمل بهدف بصفة عامة إلى حماية الوظيفة لأنه يسمح باستمرار علاقات العمل وعدم فسخها رغم عدم أداء العمل ، فهو - كما يقول الفقه - يقابل إنهاء عقد العمل ويعتبر بديلا عنه [3] .

يظل مرتبطا بالمشروع ولا يفقد عمله ويظل محتفظا بأقدميته وحقوقه المهنية والتقاعدية ... الخ ولا يحتاج عند عودته إلى إبرام عقد جديد كما هو الحال عند إنهاء العقد .

واستمرارية انتماء العامل إلى المشروع تمنعه من منافسته ، أو تهديد مصالحه ، أو تلويث سمعته أو إفشاء أسراره ويعبر البعض عن هذا بالتفرقة في الالتزامات المترتبة على عقد العمل بين الرئيسية كأداء العمل ، الثانوية كعدم المنافسة ويقصر الوقف على الطائفة الأولى وحدها .

" فإذا زال سبب الوقف عاد العقد إلى سريانه وأنتج كامل آثاره كما كان قبل وقفه ، وتعين على كل عاقد ، تنفيذ ما ترتب في ذمته وفقا له على وجه لا يمكن

---

(1) اندريه بوليت : أسباب وآثار وقف عقد العمل ، مجلة مرشد مسير المشروع 1972 ص 593 .

(2) محمد نصرالدين منصور : نحو نظام قانوني لوقف عقود العاملين حال تدفق العمل في المنشآت ، دار النهضة العربية ، بدون سنة .

(3) حودار (ج) : وقف عقد العمل . المجلة الفصلية للعمل 1992 الجزء 28 ص 10 .

التمييز معه بين عقد عاد إلى التنفيذ بعد وقفه ، وعقد لم يقف على الإطلاق ، عن تنفيذ آثاره ، وتكون عودة العقد بعد زوال سبب وقفه إلى سابق تنفيذه حقا لكل من عاقديه ، فيستطيع أن يجبر الآخر على تنفيذه ، كما هي التزام عليه ، فيجب عليه تنفيذ التزاماته الناشئة عنه في ذمته " [1] .

## 2- دور رابطة التبعية القانونية :

سبق وأن ذكرنا أن معيار التبعية هو العنصر المميز لعقد العمل عن غيره من العقود الأخرى .

وإذا كانت علاقة التبعية تعطي لصاحب العمل حقوقا في الإدارة والتنظيم والإشراف من أجل انجاز العمل المتفق عليه ، فإنها أيضا تفرض عليه الالتزامات مثل فتح أبواب المشروع للعمال وتقديم العمل المتفق عليه . وعلى ذلك فإن البدء في تنفيذ العمل المتفق عليه يفرض البدء في تنفيذ رابطة التبعية بتلقي العامل لتعليمات صاحب العمل .

والهم في هذا المقام هو معرفة دور رابطة التبعية في وقف عقد العمل . ولما كان وقف عقد العمل لا وجود له إلا في حالة عدم أداء العمل ، وكان أداء العمل لصيقا برابطة التبعية فإن هذه الأخيرة تتأثر قطعا بوقف عقد العمل .

ويطرح التساؤل عما إذا كانت كل حالة لعدم أداء العمل تعبر عن وقف لعقد العمل ؟ الإجابة لابد أن تكون بالنفي لماذا ؟ لأنه إذا امتنع أحد طرفي العقد عن تنفيذ التزامه بغير سبب مشروع فإننا لا نكون بصدد وقف لعقد العمل رغم أنه من الناحية الواقعية نجد نفس الأثر وهو عدم أداء العمل المتفق عليه .

ولكن هنا نستبعد الوقف لأنه حصل بسبب وجود خطأ من جانب أحد طرفي العقد [2] . والمعروف أن عدم تنفيذ العقد نتيجة خطأ لا يحرر المتعاقدين من التزامهما ، ويعطي للمضرور إمكانية التنفيذ بطريقة التعويض ، وهو أمر

[1] محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ذكره ص 494 .

[2] سافاتيه وريفيرو : المرجع السابق ذكره ص 428 وما بعدها .



مستبعد في مسألة وقف عقد العمل ، والفقهاء أجمعوا على استبعاد وجود الوقف في حالة عدم التنفيذ الراجع إلى أحد المتعاقدين وعلى سبيل المثال إذا لم يوفر صاحب عمل أدوات الإنتاج بغير سبب مشروع أو أغلق أبواب مكان العمل لنفس السبب أو لتوهمه بعدم وجود تسويق لبضائعه ففي هذه الحالات لابد له من دفع أجور العمال ، ذلك لأن التنفيذ الخاطئ تبقى معه رابطة التبعية قائمة ويمكن للمتضرر اللجوء إلى القضاء متمسكا بتلك التبعية .

وهذا معناه أن رابطة التبعية القانونية مستمرة في حالة عدم التنفيذ نتيجة خطأ من أحد المتعاقدين ويؤكد استبعاد الوقف في مثل هذه الحالة ، ذلك أنه ليس كل غياب لأداء العمل بأنه وقف .

ولزيادة التوضيح يمكن أن نفترض تغيب أحد العمال بدون عذر لمدة أسبوعين ، واستدعاء عامل آخر للاحتياط لنفس الفترة الزمنية ، فمن الناحية العملية نجد أن كليهما لم يؤد عملا ، ولكن صاحب العمل يمكنه التمسك في مواجهة العامل الغائب بدون سبب مشروع برابطة التبعية القانونية ، واستمرارية عقد العمل بجميع آثاره ومن ثم يتمسك ضده بسلطته التأديبية والتي قد تصل إلى حد الفصل من العمل وحتى دون المطالبة بالتعويض .

أما العامل الذي تم استدعاؤه للاحتياط فإن رابطة تبعيته بصاحب العمل تعد مختفية لأن في حالة وقف عقد عمله ، ولا يمكن لصاحب العمل أن يتمسك في مواجهته بأداء العمل حيث اختفى هذا الالتزام ، والغياب يبرر بوجود السبب المشروع الذي يسوغه . فعدم أداء العمل أثناء الوقف حق . والعامل لا يعاقب على ممارسته هذا الحق .

ونستخلص مما سبق أن العامل لا يؤدي عملا خلال فترة الوقف ، والفقه أجمع على ارتباط أداء العمل برابطة التبعية ، ولما كان العمل غير مؤدى فإن رابطة التبعية تختفي ويتحرر العامل من كل ما يتعلق بها من إشراف وإدارة وتوجيه ومن كل الالتزامات التي تعاقد عليها .

وهكذا تبقى رابطة التبعية معيارا مميزا لعقد العمل واختفاؤها معيارا مميزا لوقفه . وبذلك يمكننا تعريف وقف عقد العمل بأنه حق لأحد المتعاقدين في التمسك باختفاء رابطة التبعية القانونية لتبرير عدم الوفاء بالتزاماته .

## 3- أثر الوقف على مدة العقد :

بالنسبة للعقد محدد المدة ، يرى البعض أن تمتد المدة بقدر الفترة التي وقف فيها العقد ، أما البعض الآخر فإنهم يرون انتهاء العقد عند حلول الأجل الذي تم تحديده وقت إبرامه ، إذ يترتب على شكل الإطالة تعديل جوهري في مضمون العقد وعلى سبيل المثال فإن العقد المبرم بين ممثل ومدير مسرح لمدة معينة ، لابد أن تنتهي بانقضاء تلك المدة حتي لو حصل ذلك الانقضاء في فترة فرضت ظروف معينة – كالحرب ، والإضراب وغيرها – إغلاق المسرح ، والممثل لا يجوز له أن يطلب امتداد العقد بعد افتتاحه بقدر فترة إغلاقه [1] .

أما بالنسبة للعقد غير محدد المدة فإنه ينبني على وقف العقد أن يمتنع على العاقد إنهاؤه بمحض إرادته فإذا أنهى رب العمل عقدا بينه وبين عامل تم تجنيده للخدمة العسكرية الإلزامية مثلا فإن هذا الانتهاء يعد تعسفيا لأن العقد موقوفا وبالتالي لا يحق له ذلك .

## 4- أهم تطبيقات وقف عقد العمل :

لم يرتب المشرع تطبيقات الوقف بل أوجدها متناثرة من خلال **نصوص** متفرقة وإن ورد أغلبها في قانون العمل .

ووقف العقد قد يكون متعلقا بحالة العامل مثل المرض والولادة ، والأحداث العائلية وغيرها وقد يكون متعلقا بصاحب العمل كالعطل الذي يصيب مشروعه.

(1) محمود جمال الدين : المرجع السابق ذكره ص 495 .



## أ- تطبيقات الوقف من جانب العامل :-

### 1- وقف العقد لمرض العامل :

يقف عقد العمل لمرض العامل . ومنعا لاضطراب العمل فإنه على العامل أن يخطر صاحب العمل بمرضه فور ظهوره ، ويثبت بشهادة طبية عجزه عن تنفيذ التزامه ( المادة 42-2 ق . ع ) .

ويستحق العامل نسبة لا بأس بها من أجره الفترة المقررة لوقف عقد العمل ، وهي 180 يوما في السنة [1] ولكن إذا استمر مرض العامل مدة تزيد ذلك يسقط حقه في الأجر إضافة إلى أنه يصبح من حق صاحب العمل إنهاء العلاقة بشرط أن يعلن هذه الإرادة إلى العامل . أما إذا ظل ساكتا طيلة فترة المرض ولو زادت على المدة المحددة فيها فإن عقد العمل الذي كان موقوفا في أثنائها يعود إلى سريانه ، ولا يستطيع صاحب العمل حينئذ أن يرفض هذه العودة للعامل وإلا كان ناقص للعقد إذا كان محدد المدة أو منهي له إذا كان غير محدد المدة .

### 2- وقف العقد لولادة العاملة :

تعتبر الولادة من التطبيقات التشريعية لوقف عقد **العمل** فقد نصت المادة 43 ق.ع " للعاملة التي أمضت في خدمة صاحب العمل ستة أشهر متصلة أن تحصل على إجازة وضع بنصف أجر مدتها خمسون يوما تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها مباشرة بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ، ويجوز للمرأة أن تطيل مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها العودة إلى عملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ثلاثة أشهر .

(1) وفي القانون الفرنسي يستحق العامل تعويضا عن الأجر يصل إلى اثني عشرة شهرا . ولا يتحمل صاحب العمل أية مبالغ للعامل بل يتم أداء هذه المبالغ بواسطة مؤسسة التأمين الاجتماعي . ولا يتحمل صاحب العمل إلا أداء الاشتراكات فقط .

وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل النساء خلال الثلاثين يوما التالية للوضع " .

ومن ذكر هذا النص نستنتج :

أ) أن المشرع حرم على صاحب العمل تشغيل العاملة خلال الثلاثين يوما التالية للوضع [1] وذلك محافظة على صحة المرأة . ووقف عقد العمل في هذه الفترة ليس فقط حقا للمرأة ، تستطيع النزول عنه ، ولكنه كذلك التزام فرضه القانون على صاحب العمل ، يعرضه الإخلال به للعقوبة الجنائية .

ب) إن المشرع أعطى للعاملة التي أمضت ستة أشهر في خدمة صاحب العمل الحق في وقف عقد عملها لمدة خمسين يوما بشرط تقديم شهادة يبين بها التاريخ المرجح حدوث الولادة فيه ولم يحدد هذا الحق بمترات معينة كما هو الحال في القوانين المقارنة [2] وإنما تركه بغير تحديد وقد يكون في هذا الأمر تشجيعا للمرأة على زيادة الإنجاب .

ولكن قد يقال ما ذنب صاحب العمل ؟ يرد البعض [3] " بإمكانية تشغيل عاملة أخرى مؤقتا لحين استئناف العاملة المتمتعة بإجازة الولادة لعملها على أن ينتهي العقد البديل بعودة العاملة من هذه الإجازة ، علاوة على أن العاملة من الممكن أن تمرض لفترات تتجاوز مدة الوقف بسبب الولادة دون أن تفقد عقد عملها .

(1) سبق وان انتقدنا هذه المدة ورأينا أنها غير كافية وذلك للاعتبارات الجسدية للمرأة ، وقد انتبه مشروع قانون العمل لهذا الأمر وأطال هذه المدة إلى تسعين يوما وحسنا فعل .

(2) وعلى سبيل المثال فإن العاملة في القانون المصري لا تستحق إجازة للولادة أكثر من ثلاث مرات طوال خدمتها ( المادة 154 – 2 ق.ع. م. ) . وهذا العقد كان محل انتقاد الفقه حيث وصف بأنه غير مفهوم " لأن الحكمة في هذه الإجازة هي المحافظة على صحة المرأة ، فضلا عن اعتبارات إنسانية واضحة . وتتعارض هذه الحكمة مع تحديدها بمرات معدودات ولا يمكن أن يقصد ، بهذا التحديد سوى حمل المرأة على عدم الإنجاب ولكن فضلا عن الشكوك في مشروعية هذا الغرض فإن حكم القانون لن يؤدي إليه " راجع محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ذكره ص 501 .

(3) رمضان تمام : وقف عقد العمل ، دار النهضة العربية 1997 ص 248 .



وإن كنا نقبل هذا الرد فإننا نتساءل ما ذنب العاملة البديلة أليس من حقها الحصول على فرصة دائمة للعمل وتنجب وتتمتع بهذه الإجازة .

مثل هذه المسألة تجرنا للقول بأن المشرع مهما بلغ من نفاذ البصيرة يظل عاجزا عن احتواء كل المفاجآت والتشريع أيا كانت درجة إتقانه يظل عقيما في مواجهة تيار الحياة المتنامي ... أليس كذلك ؟

جـ) أما إذا لم تكن العاملة قد أمضت سنة في خدمة صاحب العمل فلا يحق لها هذه الإجازة وإن كان يمتنع على صاحب العمل تشغيلها – كما سبق وذكرنا خلال الثلاثين يوما التالية للولادة إلا أنه لا يلتزم بدفع أجر لها خلال هذه المدة .على أي حال كان الأجدر ألا يشترط المشرع أي مدة أقدمية . وتكون إجازة الولادة حقا لكل عاملة مهما كانت المدة التي قضتها في الخدمة .

## 3- وقف العقد لظروف عائلية وشخصية :

من البديهي أن ترتبط حياة العامل العائلية أو الشخصية بأحداث تضطره بأن ألا يعمل لفترة أو لعدة فترات تكون عادة قصيرة وتتسبب في وقف عقد العمل مثل الزواج ، والميلاد ، والوفاة وغيرها ، وهذه أمور هامة في حياة العامل ، ويعلق الوقف في هذه الحالات على إذن صاحب العمل لأنها لا تمنع العامل – في الواقع – من تنفيذ العمل ولا يترتب عليها أثر القوة القاهرة ، ومع ذلك " توجد من بين هذه الأمور ما يستحيل معه على العامل معنويا تأدية عمله وتكون بمثابة القوة القاهرة ، كوفاة أحد الوالدين مثلا ، وهنا يجب على صاحب العمل ألا يتردد في منحه الإذن بأيام بدون عمل ، ويكون متعسفا إذا فصل هذا الأخير العامل أو حتى أوقع عليه جزاء تأديبيا لغيابه .

وهذه الفترة يسميها البعض بالإجازة العارضة فهي تعطي إيحاء بالسبب الذي يبرر للعامل غيابه دون إذن صاحب العمل ، على أن يلتزم العامل بإخطار صاحب العمل فيما بعد بسبب غيابه ولصاحب العمل الخيار في خصم هذه الفترة من إجازة العامل السنوية أو إعطاء العامل أجرة كاملة .

4- وقف العقد لقيام العامل بوظيفة أو خدمة عامة :

وهذه أصبحت من الأمور المألوفة خاصة وإن العديد من التشريعات تفرض ذلك حيث يتم وقف عقد العمل بسبب قيام العامل بوظيفة عامة كعضوية المؤتمرات الشعبية ، أو أمانة هذه المؤتمرات ، أو أداء عمل نقابي ، أو عضوية إدارة شركة عامة أو تعيينه مفوضا في شركة ، أو تصعيده لأداء وظيفة شعبية أو اختياره لإحدى وظائف المكاتب الشعبية أو السفارات في الخارج ، أو عضوية هيئة تحكيم في منازعات مختلفة .

ويقف العقد في الفترة التي يؤدي فيها العامل واجبه وتتأرجح بين قصر المدة وطولها وفي غالب الأحيان لا يستطيع صاحب العمل منعه من أدائها أو فصله عند أدائها وإن كان له أن يخصم من أجره ما يقابل فترة انقطاعه عن العمل .

## ب) تطبيقات الوقف من جانب صاحب العمل :

- وهذه قليلة إذا ما قورنت بالوقف في جانب العامل ولم تنظمها القوانين التنظيم الوافي كما هو بالنسبة للعامل .

والوقف من جانب صاحب العمل يكون بقرار فردي صادر عنه لعامل أو جمع من العمال أو حتى كل العمال لعطل يصيب المشروع لفترة زمنية قصيرة حيث يتعذر على صاحب العمل أن يقبل في أثنائها أداء العمل أو لإغلاق جزء من المشروع وهو ما يعرف بالوقف الاقتصادي كما يحصل الوقف بسبب خطأ من العامل أو ارتكابه جريمة مخلة بالشرف والوقف الاحتياطي وقد سبق الكلام عنه [1] .

(1) راجع ص 190 وما بعدها .



- الإغلاق المؤقت للمشروع بسبب الظروف الاقتصادية :

كثيراً ما تنعكس الظروف الاقتصادية على سير المشاريع وبالتالي تؤثر على علاقات العمل القائمة وتؤدي إلى اتخاذ قرارات لمواجهة هذه الظروف تعدل تلك العلاقات .

ومن أمثلة الظروف التي تعيق سير العمل الصعوبة في تسويق البضائع ، وانقطاع المواد الأولية - أو مواد الطاقة كالفحم ، والكهرباء والغاز ، وكذلك حدوث حريق أو فيضان أو وقف العمل نتيجة ظروف ( الحرب . ، أو نتيجة إضراب ... الخ وكذلك تأثير قطاع على آخر كإضراب عمال شركة الإسمنت مثلاً يؤثر بدوره على مشروعات البناء ، وإضراب عمال الكهرباء يؤثر على المشروعات التي تعتمد على الكهرباء وهكذا .

وأساس حق صاحب العمل في ذلك هو سلطته في الإدارة والتنظيم وحسب تقديره للظرف الاقتصادي إلا أن هذا الأمر يخضع للرقابة الإدارية وكذلك الرقابة اللاحقة من القضاء [1] .

وقرر صاحب العمل بإغلاق المشروع مؤقتا لظروف اقتصادية يعد أمرا منطقيا لأنه يتحاشى إنهاء علاقات العمل خاصة وإن نصوص القانون تعطي لطرفي العقد الحق في الفسخ ومن يملك الأكثر يملك الأقل .

على أي حال فإنه يترتب على الظروف الاقتصادية ذات الطبيعة المؤقتة وقف عقد العمل ومن ثم بقاء علاقات العمل قائمة أثناء الوقف [2] ويتحلل صاحب العمل من التزامه بأداء الأجر للعمال طبقا للمبدأ العام في العقود الملزمة للجانبين حيث أن العمل هو السبب القانوني للأجر .

ونظرا لأن الأجر له طابع اجتماعي بالنسبة للعامل باعتباره مصدر رزقه الوحيد يطرح التساؤل هل المشرع الليبي احتاط لهذا الأمر وأقر دخلا يساعد العامل على مواجهة أيام وقف العقد . الإجابة على هذا السؤال هو النفي في

(1) راجع ص 342 وما بعدها .

(2) كاتالانيكول : المشروع في قانون العمل ، دالوز ، باريس 1989 ص 244 .

الوقت الذي نجد أن المشرع الفرنسي على سبيل المثال قد أقر نظام البطالة في حالة الإغلاق المؤقت للمشروع والذي يترتب عليه فقد العامل للدخل ، ويتم تعويض العمال وفقا لما نصت عليه المادة 351-25 من قانون العمل الفرنسي التي تقول " إذا لم تكن الإعانات المدفوعة من الدولة تعادل أجر العامل فلا حق له مطالبة صاحب العمل بتكملة الفارق بين الإعانة والأجر ما لم يوجد اتفاق يقضي بغير ذلك " .

## 5- موقف الأطراف خلال فترة الوقف :

يثير وقف عقد العمل بعضا من المواقف العملية حيث يتطلب الأمر الوقوف عندها ، لمعالجتها آخذين في الاعتبار مجموعة من العوامل منها الفلسفة التي تحكم النظام القانوني للوقف والمبادئ العامة في قانون العمل وخصائصه الحمائية ، ومن أهم هذه المسائل العملية :

1- مدى أحقيته العامل في أن يعمل خلال فترة الوقف لدى صاحب عمل آخر .

2- مدى إمكانية تركه العمل نهائيا خلال فترة الوقف .

3- مدى أحقية صاحب العمل في أن يطلب من العامل أن يؤدي أعمالا أو مهمات أخرى غير تلك الأعمال التي أوقف تنفيذها .

- بالنسبة للمسألة الأولى يجب التفريق بين وضعين : الأول أن العامل له كامل الحرية بالالتحاق بعمل آخر خلال فترة الوقف إذا لم يتم تعويضه خلال فترة الوقف وهذا يعد أمرا بديهيا لأن من يفقد مصدر رزقه ولو لفترة زمنية محددة لا يمكنه البقاء مشلول الحركة ومن حقه أن يبحث عن البديل ويتمتع بمصدر إعتياش والثاني أنه في حالة تأمين صاحب العمل خلال فترة الوقف دخلا للعامل أو أن صندوق الضمان عوض العامل خلال تلك الفترة فإن المنطق هنا يفرض قيدا على حرية العامل في هذا الصدد . فصاحب العمل الذي أمن للعامل مصدرا



للدخل يكون من حقه أن يطلب منهم أن يكونوا تحت تصرفه وإذا خالف العامل ذلك فهذا معناه أنه لابد أن يتعرض للجزاء وبالأخص الحرمان من الأجر .

- أما فيما يتعلق بالمسألة الثانية أي مدى أحقية العامل في فسخ عقده أثناء الوقف ، هنا نبحث عما إذا كان المشروع - صاحب العمل - قد أمن للعامل دخله العادي أو أي تعويض كاف تضمن له العيش الكريم خلال وقف العقد أم لا ففي الفرضية الأولى نجد أن العامل لن يصاب بأي ضرر من الوقف . وبالرغم مما طرأ على العلاقة بينه وبين صاحب العمل من وقف فإن العقد قائم ومستمر ، وإذا قام أحدهما بفسخ العقد فالمسألة هنا تحل من خلال القواعد العامة المتعلقة بالفسخ ومن يلجأ إلى الفسخ فإنه يتحمل تبعة ذلك أي الالتزامات والتعويضات المترتبة عليه .

وبالنسبة للفرضية الثانية أي عند وجود استحالة في استمرارية نشاط المشروع تؤدي إلى وقف العقد دون تأمين دخل خلال فترة الوقف فإن الفقه متفق على أن العامل يحق له ترك العمل متحللا من الرابطة العقدية دون أية مسئولية أي لا يمكن هنا أن يعزى الفسخ إلى إرادته بل إن البعض يذهب أكثر من ذلك ويرى استحقاق العامل لسائر التعويضات المقررة للفصل شريطة أن يوجه العامل إنذارا إلى صاحب العمل ليقف منه على إمكانية إعادته إلى عمله ، وهذا الشرط لا يروق في نظر البعض [1] " لأن العبرة في اعتبار الفسخ فصلا هنا وتخويل العامل سائر تعويضات الفصل تكمن في واقعة عدم تأمين دخل له أو دخل كان يضمن له وسيلة كافية للعيش خلال فترة الوقف ولا تكمن في واقعة مقدرة صاحب العمل إلى إعادته للعمل حين استئناف النشاط " .

أخيرا إذا كان سبب الوقف نتيجة جزاء فرضته السلطة العامة لمخالفة أو انتهاك القواعد التنظيمية المتعلقة بالأسعار أو بقواعد الأمن والسلامة والصحة المهنية وغيرها فإن العامل هنا يستحق أجره بالكامل وكل حقوقه أثناء فترة

(1) محمد نصر الدين منصور " نحو نظام قانوني لوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت " دار النهضة العربية ، ص 105 .

الوقف ولا خلاف بين الفقه في مسألة أحقيته في ترك العمل واعتباره مفصولا ليستحق كل التعويضات المقررة بسبب الفصل [1] .

3 - أما فيما يتعلق بالتساؤل الثالث والأخير والخاص بحق صاحب العمل أن يطلب من العامل أداء أعمال أو مهمات أخرى غير تلك الأعمال التي أوقف تنفيذها .

فإنه يمكن استخلاصه من المبادئ العامة في قانون العمل الليبي والمقارن وهو أن صاحب العمل لا يمكن ان يطالب العامل أو العاملين الذين أوقفت عقودهم بأمر يؤدوا خلال فترة الوقف أعمالا أو مهاما أخرى غير تلك التي كانوا يؤدونها من قبل إلا إذا كانت طبيعة هذه الأعمال تتفق مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم الوظيفية والمهنية [2] وبشرط أن لا يكون من شأن القيام بتلك الأعمال أن يلحق ضررا ماديا أو معنويا بهؤلاء العمال وفي غير حالة الضرورة التي ذكرتها المادة ( 29 ) من قانون العمل الليبي [3] ، فإنه يجب أن يقبل العاملون ذلك صراحة ، وفي جميع هذه الأحوال يجب أن لا يكونوا قد انشغلوا في أعمال أخرى في أي مكان آخر خلال هذه الفترة .

أخيرا ، وعند اختفاء العقبات التي تسببت في وقف عقد العمل ، ويصبح في إمكان المشروع استئناف نشاطه على نحو معتاد لابد لصاحب العمل أن يخطر العاملين في الوقت المناسب بالعودة إلى العمل لتعود العلاقة عما كانت عليه من قبل الوقف .

---

(1) وهذا يعود إلى أن الجزاء الذي تعرض له صاحب العمل من قبل السلطة العامة من شأنه أن يهدد مصير المشروع ومصير العمال وربما يضر بسمعتهم مما يضطرهم إلى تفضيل الانسحاب عن البقاء راجع ياماقوشي توزيو نظرية وقف عقد العمل والتطبيقات العملية في دول المجموعة الاقتصادية الأوروبية ، باريس ، 1963 ، ص 314 وما بعدها .

(2) ديران وفيتو : المرجع السابق ذكره الجزء الثاني رقم 420 ص 840 وما بعدها .

(3) راجع ما أشرنا إليه ف ص .



# الفصل الأول
# أسباب انتهاء علاقة العمل

كما سبق وذكرنا ، سيتم تقسيم أسباب انتهاء علاقة العمل إلى ثلاثة أقسام نحلل في الأول الأسباب العامة أو المشتركة لإنهاء جميع العقود ، وفي الثاني الأسباب الخاصة بانتهاء عقد العمل محدد المدة وأخيرا الأسباب الخاصة بانتهاء عقد العمل غير محدد المدة .

## المبحث الأول
## الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل

بادئ ذي بدء يجوز لطرفي العلاقة في عقد العمل الاتفاق على إنهائه في أي وقت [1] ، وهو ما يسمى بالتقايل ، وفي عقد العمل يجوز أن يكون التقايل

---

(1) أما فيما يتعلق بسبب التقايل أو الفسخ الإتفاقي فهي متنوعة منها مثلا تعديل العقد من طرف واحد وبالأخص من قبل صاحب العمل ، دون موافقة العامل ، فيعتبر هذا التصرف بمثابة إعلان صريح لنية الطرف المبادر بالتعديل على إنهاء علاقة العمل ، ذلك أن القانون ينص على مبدأ اتفاق الطرفين على تعديل عقد العمل ، مما يجعل أي تعديل انفرادي يعتبر بمثابة رغبة في إنهاء العقد . كما يعتبر المساس بكرامة العامل ، أو عقابه دون ارتكابه أي خطأ من أسباب الفسخ . كذلك نقل العامل من وظيفة الى أخرى دون موافقته ... الخ .

صريحا أي باتفاق الطرفين أو ضمنيا بامتناع العامل عن أداء العمل ووفاء صاحب العمل بما تبقى له من أجر ومستحقات كمكافأة نهاية الخدمة .

ويخضع التقايل في إثباته والأهلية المتطلبة لصحته وآثاره لنفس القواعد المقررة في إثبات عقد العمل وأهلية إبرامه . وينتج التقايل أثره اعتبارا من وقوعه .

وتتناول الأسباب العامة الأخرى لانقضاء عقد العمل وهي الاستقالة والوفاة ، واستحالة التنفيذ وفسخ العقد لخطأ أحد الطرفين .

## المطلب الأول

## الاستقالة

تعتبر الاستقالة أو إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل من الحقوق المعترف له بها في مختلف القوانين والأحكام القضائية والآراء الفقهية المعاصرة انطلاقا من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها هذه العلاقة سواء الحرية التي ينبني عليها المذهب الفردي أو الحرية التي يعترف بها المذهب الاشتراكي ، بحيث يمكن للعامل كلما قدر أن ذلك أصلح له أن يطلب فسخ عقد العمل ، ويتحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه من ارتباطه بعقد العمل . حيث تنص المادة 54 ق.ع بأن " يجوز للعامل ..... أن يستقيل من العمل " .

والاستقالة وإن كانت حقا للعامل يمارسه متى دعت الضرورة لذلك يظل استخدامها مقيدا بعدة قيود تنظيمية ، الأمر الذي جعل منها حقا نسبيا لا يجوز التعسف في استعماله . ومن أهم القيود الواردة على حق الاستقالة وجوب منح صاحب العمل مهلة فاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة وتاريخ بداية سريانها أو ما يعرف بمهلة الإنذار ، وذلك حتى يتمكن صاحب العمل من اتخاذ التدابير اللازمة التي تمكنه من إحلال عامل آخر بدل المستقيل وعدم تعريض مصلحة المشروع للاضطراب .



والاستقالة تكون عادة في العقود غير المحددة المدة ، ولكن ليس ثمة ما يمنع العامل من استخدامها في العقود محددة المدة . والمشرع لم يطلب أن يكون لها شكل معين ، فيصبح في نطاق العلاقات الخاضعة لقانون العمل أن تتم شفاهة أو بالكتابة مع التزام العامل في العقود غير محددة المدة بوجوب إخطاره لصاحب العمل والالتزام بمهلة الإنذار كما تنص على ذلك المادة 54 والمادة 46 ق.ع .

والأصل ألا تنتهي خدمة العامل إلا بقبول الاستقالة ولكن خوفا من تباطؤ صاحب العمل في الرد عليه أو تعسفه في استخدام حقه في قبول أو عدم قبول الاستقالة أي يتردد في ذلك فإن في نهاية مدة الإنذار تصبح الاستقالة مقبولة حكما.

ويطرح التساؤل حول مدى نفاذ الاستقالة إذا جاء رد صاحب العمل بالرفض ، فهل يمكن للعامل الانسحاب بعد انتهاء مهلة الإنذار رغم رفض صاحب العمل للاستقالة ؟ أم لا يمكنه ذلك ؟ وفي حالة مغادرة العامل عمله هل يعتبر ذلك إنهاء تعسفيا لعقد العمل ؟

القانون لم يوضح ذلك إلا أن الآراء الفقهية [1] أجمعت على أن الأسباب التي يبني عليها العامل استقالته ليست قابلة للتقييم والفحص والمراقبة من قبل صاحب العمل أو حتى القضاء ، والبحث عن مدى جديتها أو موضوعيتها أو تأسيسها على حجج و مبررات صحيحة ما دام العامل يتمتع بكامل قواه العقلية والأهلية الكاملة التي تمكنه من تقدير مصلحته وبالتالي فإن صاحب العمل والقاضي ليس لهما تقييم الأسباب الدافعة للاستقالة مادامت صريحة ، إلا فيما يتعلق بمراقبة الإجراءات التي تمت بمقتضاها ومدى مطابقتها للإجراءات القانونية السليمة .

إذا يمكن القول أنه إذا أثبت العامل احترام الإجراءات التي فرضها المشرع عند تقديم الاستقالة وبالرغم من رفض صاحب العمل يكون بإمكانه إنهاء العلاقة فور انتهاء مدة الإنذار - لأن العبرة بالإجراءات وليست بالأسباب - .

(1) أنظر كاميرلنك : عقد العمل المرجع السابق الإشارة إليه ص 368 .

أما إذا لم يحترم العامل هذه الإجراءات وغادر العمل قبل انتهاء مهلة الإنذار فإنه يكون قد تعسف في ممارسة حقه الذي كفله له القـــانون وبالتـــالي يمكـــن لصاحب العمل أن يطالب بالتعويض نتيجة مغادرته مكان العمل بهذه الطريقـــة وفق قواعد الالتزامات المتبادلة التي تفرضها علاقة العمل [1] .

## المطلب الثاني

## الوفـــــــاة

كما سبق وذكرنا فإن عقد العمل يعتمد في تنفيذه على شخص العامل ، وأداؤه بنفسه يعتبر من الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتقه . إذا فمن الطبيعي أن تؤدي وفاة العامل إلى انقضاء علاقة العمل وبقوة القانون [2] دون حاجة إلـى أي إجراء آخر سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة .

ويترتب على ذلك أن صاحب العمل لا يستطيع أن يلزم ورثة العامل بالقيـــام بتنفيذ ما كان مورثهم ملتزما به كما لا يقبل من الورثة أن يطلبـــوا ذلـــك مـــن صاحب العمل .

وينقضي عقد العمل بوفاة العامل [3] حقيقة أو حكما والمقصـــود " بـــالموت الحكمي " حالة المفقود أو الغائب الذي لا تعرف حياته من مماته وبشرط صدور حكم نهائي من المحكمة بموته .

---

(1) المرجع المشار إليه أعلاه ص 371 .

(2) وهو ما تنص عليه المادة 56 ق.ع والمادة 697 ق.م .

(3) يتحقق الإنفساخ بوفاة العامل أيا كان سبب الوفاة لذلك فإن الفقه والقضاء المقارن لا يعتبر أن انتحار **العـامل** إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة يترتب عليه حرمانه من الحقوق المقررة له بل يعتبر الإنهاء بقوة القانون **كالموت العادي** . أنظر في هذا المعنى إسماعيل غانم : ص 393 ، وتذكر محكمة القاهرة الابتدائية في حكم لها بتاريخ 3 ديسمبر 1965 " إنه وإن كان الانتحار مرذولا من جانب الأخلاق أو الأديان إلا أنه لا ينهض سببا لحرمان " العامل " من حقوقـه المقررة في القانون " . مدونة الفكهاني ج 3/1 رقم 344 ص 422 .



وعلى عكس ذلك فإن وفاة صاحب العمل لا يترتب عليها انقضاء العقد فـــي كل الأحوال وفقا لنظرية استمرار رابطة العمل في المشروع خاصة وإن الـتزام صاحب العمل بدفع الأجر ليس التزاما شخصيا طالما أن المشروع قائم .

واستنادا إلى نص المادة 59 ق.ع فإن عقد العمل الذي أبرمـــه المـــورث – صاحب العمل – مع العامل ينتقل الى الورثة ، ولكن يستثنى من ذلك حالة مـــا إذا كانت شخصية صاحب العمل قد روعيت عند التعاقد كما هو الأمر للعقد بين المحامي و وكيله أو كاتبه ، و العقد بين الطبيب و الممرضة ، ففي هذه الحالات يترتب على وفاة صاحب العمل إنفساخ العقد بقوة القـــانون ( المـــادة 679 ق.م ) ولا يلتزم الورثة بحقوق العامل إلا في حدود التركة وفقا للقواعد العامـــة في مسئولية الوارث عن التزامات مورثه .

## المطلب الثالث

## استحالـــــة التنفيـــذ

في العقود الملزمة للجانبين " إذا انقضى التزام بسبب استحالة تنفيذه انقضـت معه الالتزامات المقابلة له وينفسخ العقد من تلقاء نفسه " . ( المادة 161 ق.م ) .

كذلك " ينقضي الالتزام ، إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلا عليـــه لسبب أجنبي لا يد له فيه " ( المادة 360 ق.م ) .

بتطبيق هذه القواعد العامة ، على عقد العمل يتضح أنه إذا اســـتحال علـــى العامل أن يقوم بأداء العمل المكلف به أو استحال على صاحب العمل أن يمكـــن العامل من القيام بهذا العمل ، و كانت هـــذه الاســـتحالة بســـبب أجنبـــي عـــن المتعاقدين فإن عقد العمل ينفسخ فور تحقق هذه الاستحالة ، و دون أن يكـــون للإنفساخ أثر رجعي ، و دون أن يلزم من تحققت الاستحالة في جانبه بتعويـــض

الطرف الآخر عن المدة المتبقية من العقد أو عن مهلة الإنذار إذا كان العقد غير محدد المدة .

وفي نطاق العلاقات العمالية فإن الاستحالة النهائية وحدها هي التي يترتب عليها فسخ العقد ، أما الاستحالة المؤقتة يترتب عليها وقف العقد لا فسخه كما ذكرنا . والقوة القاهرة في أغلب الأحيان تلحق العامل وتمنعه عن أداء عمله . فيترتب عليها إما المنع الكلي الذي يؤدي إلى إنفساخ العقد أو المؤقت الذي يؤدي إلى مجرد وقفه . ومناط التمييز بين هذا الأثر أو ذاك هو أن تحدث الاستحالة لطول مدتها ، اضطرابا جسيما في سير المشروع لا يستطيع صاحب العمل أن يتجنبه إلا باستخدام عاملا آخر بدلا منه . فلا يعقل مثلا أن اعتبار اعتقال عامل لمدة سبع سنوات يؤدي إلى وقف العقد دون إنفساخه لأن العبرة في إنفساخ العقد ليست الاستحالة النهائية بطبيعتها [1] – والتي لا تقوم في الواقع إلا في حالات نادرة كالموت أو العجز الكلي مثلا – بل يكفي لتعتبر الاستحالة نهائية ألا يستطيع صاحب العمل انتظار عودة العامل دون ضرر يلحق سير العمل في مشروعه ويضطر لتجنبه إلى استخدام عامل بدله ، وهذه مسألة تختلف حسب نوع المشروع وطبيعة مهمة العامل فيه [2] .

على أي حال فإن قانون العمل أورد صورا خاصة بانتهاء العقد لاستحالة التنفيذ وهي إلى جانب الوفاة السابق الكلام عنها العجز والمرض الطويل أما بقية الصور الأخرى فتنطبق عليها بقية المبادئ العامة في إنفساخ العقد لاستحالة تنفيذ التزام ناشئ عنه . لذلك تجب التفرقة بين استحالة التنفيذ بالنسبة للعامل واستحالة التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل .

---

(1) زكي : المرجع المشار إليه سابقا ص 513 .

(2) قضت محكمة النقض الفرنسية بأن " اعتقال العامل لا يؤدي بذاته في العادة إلى انقضاء عقد العمل بل يؤدي إلى وقفه بالقوة القاهرة ... " ومع ذلك فإن امتداد الاعتقال يمكن بمراعاة ضرورات سير المشروع أن يجعل استمرار عقد العمل مستحيلا ويؤدي عندئذ إلى انتهائه " . نقض فرنسي 1961/1/19 مشار إليه في معجم دالوز ، القانون الاجتماعي ، ملحق رقم 198 ص 251 . كذلك نقض فرنسي 1961/11/19 مشار إليه في معجم دالوز المرجع السابق .



## أولا : استحالة التنفيذ بالنسبة للعامل

عندما يستحيل التنفيذ من جانب العامل نتيجة قوة قاهرة بالمعنى المعروف لها في القواعد العامة من عدم إمكان التوقع واستحالة الدفع يسقط التزام العامل بأداء العمل ، فإذا كانت هذه الاستحالة مؤقتة فلا يترتب عليها إلا مجرد وقف عقد العمل أثناءها ليعود العقد إلى التنفيذ عند زوالها . أما إذا استحال تنفيذ العقد بصفة نهائية فإن العقد ينفسخ بقوة القانون كما ذكرنا .

كما تنص المادة 697-2 من القانون المدني يراعي في فسخ العقد لوفاة العامل أو مرضه مرضا طويلا أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل من الاستمرار في العمل الأحكام التي نصت عليها القوانين الخاصة . وبديهي أن يكون قانون العمل أهم هذه القوانين التي يشير إليها النص المذكور حيث نص إلى جانب الوفاة على العجز والمرض الطويل ( المادة 56 ق.ع ) .

لذلك سنتكلم عن العجز ، والمرض الطويل ثم نتناول بعض الصور الأخرى نتيجة القوة القاهرة الذي ذكرها القانون .

### 1- عجز العامل

تنص المادة 56-1 ق.ع على أن " ينتهي عقد العمل .... بعجز العامل عن تأدية عمله " . والمشرع الليبي -كغيره- لم يحدد مدلول العجز ومداه ولكن المتعارف عليه أنه أمر دائم عكس المرض الذي يكون في أغلب الأحيان موقتا . " والمقصود بالعجز المبرر لإنهاء عقد العمل هو عدم القدرة على أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض [1] . ولا يشترط أن يكون العامل عاجزا عجزا تاما عن أداء العمل المتفق عليه بل يكفي العجز النسبي ،

---

(1) حكم لمحكمة القاهرة الابتدائية بتاريخ 1965/2/7 ، مدونة الفكهاني ج 1-3 رقم 339 .

كما لا يحول – كما يرى القضاء المقارن [1] – دون فسخ العقد قدرة العامل على القيام بأعمال أخرى من نوع مغاير .

ويتم إثبات العجز بشهادة طبية يقدمها العامل وتكون هذه الشهادة صادرة من المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي وإذا لم يكن العامل مؤمنا عليه فلابد أن تصدر هذه الشهادة من طبيب تابع للدولة ( المادة 56–2 ق.ع ).

والمشرع من خلال نص المادة 56–4 ق.ع لم يلزم صاحب العمل عند انتهاء العقد بسبب العجز إلا بأداء مكافأة نهاية الخدمة دون بقية الالتزامات الأخرى المفروضة عند فسخ العقد غير محدد المدة كمهلة الإنذار والتعويض.

وهذا يدل على أن الالتزام بتقديم المكافأة للعامل لا علاقة له بمهلة الإنذار بالفسخ ، ثم أن العامل غير ملزم بمراعاة هذه المهلة لأن العقد ينفسخ بقوة القانون حال حدوث العجز وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قضاء لها عندما قالت " أن قانون العمل رقم 58 لسنة 1970 إذ نص في مادته 56 على أن عقد العمل يجوز إنهاؤه لعجز العامل عن تأدية وظيفته ويكون إثبات العجز بشهادة طبية صادرة عن المؤسسة الوطنية للتأمين الاجتماعي ، ويلزم صاحب العمل في هذه الحالة بأداء المكافأة المنصوص عليها في المادة 47 للعامل ، والمستفاد من ذلك أن عجز العامل عن تأدية عمله لا يعتبر سببا من أسباب فسخ العقد مراعاة مهلة الإخطار في حالة الإنهاء وإذا كان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأعتبر إخطار العامل لازما في حالة عجزه عن عمله المطلوب منه تأديته فإنه قد خالف القانون بما يوجب نقضه في هذا الخصوص " [2] .

---

(1) حكم لمحكمة القاهرة الابتدائية بتاريخ 55/2/7 ذكره الخولي : ص 373 ، مراد : ص 390 ، غانم ص 396 . كذلك طعن مدني رقم 180 – 39 بتاريخ 1995/1/15 غير منشور .

(2) طعن مدني رقم 18 23 ق بتاريخ 77/5/1م مجلة المحكمة العليا السنة 14 العدد 2 ص 101 .



## 2- مرض العامل

إذا كان الواقع قد أثبت أن العجز هو أمر دائم عندما يصيب الإنسان فإن المرض يعتبر عارضا طارئا ، وهذه الصفة العارضة تجعله مؤقتا وبالتالي تكون أيامه إجازة مرضية لا تؤدي الى إنهاء عقد العمل ، ولكن لا يعقل إطلاق هذا الأثر عندما تطول مدة المرض ، ولذلك استقر القضاء الليبي [1] والمقارن على أن المرض الطويل يستتبع إنهاء العقد .

### أ- الاجتهادات القضائية والفقهية

القانون المدني اكتفى بالإشارة إلى أن مرض العامل مرضا طويلا يكون سببا في إنهاء العقد من غير تحديد ضوابط دقيقة لذلك وهذا يعني أنه أوكل هذا الأمر إلى تقدير القضاء .

وحتى المشرع العمالي عندما أصدر قانون العمل الملغي أغفل عن توضيح الحد الفاصل بين المرض القصير الذي يترتب عليه وقف العقد والمرض الطويل الذي يترتب عليه إنفساخ العقد ، ووضع على كاهل القاضي مسئولية لم تكن سهلة للغاية عندما ترك له الأمر للتقدير بحسب ظروف كل حالة .

وطالما أن أحكام قانون العمل – كما تقول المحكمة العليا – " التي تعالج الفصل للغياب أو لعدم أداء العمل لا محل للاستناد عليها في الفصل للمرض الطويل [2] ...." وطالما – كما تذكر المحكمة العليا أيضا " أن مفاد نص المادة 697–1 مدني الواردة تحت عنوان " انتهاء عقد العمل " لم تضع معيارا للمرض

---

(1) ونقصد بذلك الاجتهادات القضائية قبل إصدار القانون رقم 58 لسنة 70 .

(2) طعن مدني رقم 15/49 ق بتاريخ 70/4/14م مجلة المحكمة العليا السنة 6 العدد 4 ص 125 .

الطويل كسبب من أسباب انحلال عقد العمل فالأمر متروك لتقدير القضاء بحسب ظروف كل حالة ... " [1] .

والمعيار السائد في الفقه والقضاء في شأن هذا التحديد هو استطالة المرض بما يشيع الاضطراب الجسيم في تنفيذ العقد أو في سير العمل في المشروع مما قد يضطر صاحب العمل إلى إحلال عامل آخر محل العامل المريض قبل شفائه [2] .

وهذا المعيار قررته المحكمة العليا في قضاء لها قبل إصدار القانون رقم 58 لسنة 1970 بقولها : " المرض الذي يعجز العامل عن العمل ، إذا كان جسيما واستطالت مدته فإنه لا يمكن إرغام رب العمل على تحمل العامل المريض مدة طويلة ولا يعتبر الفصل تعسفيا ولو من جانب واحد ، ذلك أن المرض الذي نتج عنه عدم مقدرة العامل على العمل المطلوب منه تقديمه لرب العمل مقابل الأجر المتفق عليه ، هذا المرض يجعل محل العقد معدوما " [3] .

وهذا المعيار كما هو واضح يصفه الفقه بالمرن لأنه يستجيب للظروف الخاصة المحيطة بكل حالة ويتفاوت تطبيقه بتفاوتها . وعند توافره – معيار الاستحالة – فإن المرض يؤدي إلى انتهاء العقد ، وذلك سواء كان عقدا محدد المدة أو كان غير محدد المدة [4] .

أما محكمة النقض الفرنسية فترى أن المرض من الممكن أن يصبح قوة قاهرة تؤدي إلى فسخ العقد " [5] وهذا الرأي يدل على حيطة القضاء الفرنسي لأنه " لم يشأ أن يعتبر المرض الطويل قوة قاهرة بل اكتفى بالتسليم بأنه من الممكن أن يصبح المرض الطويل قوة قاهرة .

---

[1] طعن مدني رقم 49-15 ق السابق ذكره .

[2] ديران وفيتو : المرجع السابق ص 809 . كذلك بران وجالون : المرجع السابق ذكره ص 259 .

[3] طعن مدني بتاريخ 1964/5/16 ، مجلة المحكمة العليا السنة الأولى ، العدد الثاني ص 29 .

[4] حسن كيرة : المرجع السابق ذكره 664 .

[5] نقض مدني فرنسي بتاريخ 1960/12/14، المجموعة 4 رقم 1181 ص 916 ذكره بران ص 365 .



وهذا معناه أن المرض لا يعتبر قوة قاهرة ، لأنه لا تتوافر فيه تماما صفتا عدم التوقع وعدم إمكان تفادي الآثار . وهناك من يرى أن المرض لكي يعتبر قوة قاهرة بالمعنى الصحيح يجب أن يكون نهائيا لا يمكن شفاؤه .

## ب- أثر المرض في العقود الخاضعة لقانون العمل

حسم المشرع العمالي النقاشات الفقهية والقضائية – المشار إليها – عندما حدد المرض الطويل الذي ينتهي به العقد تحديدا حسابيا واضحا قيد به القضاء وأراحه من مسئولية التقدير وحتى الاجتهاد حيث نص على أنه : " ....كما يجوز إنهاؤه ( عقد العمل ) .... لمرض ( العامل ) مرضا استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وعشرين يوما أو مددا متفرقة تزيد على مائتي يوم خلال السنة الواحدة " .

ويتساءل البعض إذا كانت عبارة " خلال سنة واحدة " تتصرف إلى المدة المتفرقة فقط أم تنصرف إلى المدة المتصلة والمدة المتفرقة على حد السواء ؟ غالبية الفقه ترى أن العبارة المذكورة لا تنصرف إلا إلى المدد المتفرقة ، أما إذا كان انقطاع العامل بسبب المرض متصلا فيكفي أن تبلغ فترة الانقطاع مائة وعشرين يوما . ولا يشترط أن تقع هذه الفترة خلال سنة واحدة ، فيجوز لصاحب العمل أن يعتبر العقد منتهيا بانتهاء هذه المدة حتى لو كانت السنة قد انتهت أثناء الانقطاع ثم بدأت سنة جديدة [1] .

والبعض يذهب إلى " أن عبارة سنة واحدة تنصرف إلى المدة المتصلة والمدد المتفرقة على السواء فإذا انتهت السنة وكانت مدة الانقطاع المتصلة لم تبلغ مائة وعشرين يوما ، فإن العامل يستحق ببدء السنة الجديدة مائة وعشرين يوما أخرى ولا ينتهي العقد إلا بانتهاء هذه المدة الأخيرة " .

---

[1] غانم : ص 397 ، مراد : ص 391 ، زكي : ص 343 .

وإذا كان الرأي الأخير يعطي حماية أكبر للعامل إلا أن ذلك لا يتضح من سياق نص المادة المذكورة خاصة وأن المشرع لم يذكر لنا أن المقصود بحساب السنة هو الحساب العام الشمسي من أول يناير إلى آخر ديسمبر ونرى أن تحتسب السنة في الأصل بالرجوع إلى تاريخ ابتداء الخدمة بالنسبة للعامل إلا إذا وجد اتفاق يخالف ذلك أي يعطي للعامل فوائد أكثر .

لذلك يمكن القول أن بتحديد المشرع في قانون العمل مدة المرض التي يترتب عليها حق صاحب العمل في إنهاء العقد ، واعتباره المدة الكافية لتبرير الفصل إذا كانت قد بلغت مائة وعشرين يوما متصلة ، أو بلغت مائتي يوم متفرقة خلال السنة الواحدة قد أغنى عن معيار الاضطراب في تنفيذ العقد أو في سير العمل بالمشروع المطبق في التقنين المدني .

بعض من الفقه اعتبر انتهاء العقد – لطول مدة المرض – متحققا بقوة القانون [1] إلا إننا نرى خلاف ذلك لأن المشرع لو شاء أن يكون الانتهاء متحققا بقوة القانون لأستعمل تعبير " ينتهي العقد " كما هو الشأن بالنسبة لوفاة العامل ولكن ما يتضح من سياق المادة 56 ق.ع أن المشرع أجاز إنهاء العقد بسبب المرض الذي يؤدي إلى انقطاع العامل عن العمل مدة طويلة ، إذا فطول المدة لا تؤدي إلا إلى مجرد إعطاء صاحب العمل رخصة في إنهاء العقد أو اعتباره منفسخا للمرض ، وإسباغ وصف المشروعية على هذا الإنهاء بما يدفع المسئولية عنه .

ويمكننا أن نضيف أنه إذا انقضت فترة المرض التي حددتها المادة المذكورة فلا يعتبر عقد العمل منتهيا من تلقاء نفسه ، بل يجب أن يظهر رب العمل رغبته في إنهاء العقد ، فقد تتجاوز فترة انقطاع العامل بسبب المرض المدة المحددة ومع ذلك يرى صاحب العمل أن ينتظر شفاء العامل ، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد بل يظل موقوفا حتى يعبر رب العمل عن إرادته في اعتبار العقد منهيا .

---

(1) فتحي عبدالصبور : المرجع السابق ذكره ص 691 .



ويمكن القول أن مدة المرض التي حددها المشرع تحديدا حسابيا قصد بها التفرقة بين فترتين : فترة تسبق اكتمالها يكون العقد فيها موقوفا ، ويمنع على صاحب العمل خلالها إنهاؤه وإلا كان متعسفا وفترة تعقبه فيرفع المانع على صاحب العمل وبها يمنح رخصة إنهاء العقد وهذا الإنهاء يكون مشروعا [1].

أما إثبات المرض فإنه يتم وفق شهادة طبية صادرة عن المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي فإذا لم يكن العامل مؤمنا عليه فيتم إصدار الشهادة من طبيب تابع للدولة في المنطقة التي يقطن بها العامل .

ويترتب على اعتبار المرض الطويل قوة قاهرة تجيز فسخ العقد العديد من النتائج أهمها : أن الفسخ لا يعد تعسفا ، ولا يستحق العامل مهلة الإنذار أو التعويض . ولكن من حقه تقاضي مكافأة نهاية الخدمة ( المادة 56–4 ق.ع ) يتم احتسابها على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة حتى السنة الخامسة وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية وإن كان القانون رقم 7 لسنة 1983 قد ألغى هذا النوع من المكافآت بالنسبة لليبيين وأبقاها لغيرهم بشرط ألا يكونوا من المنتفعين بأنظمة الضمان الاجتماعي .

أخيرا لا يفوتنا أن نشير إلى التناقض التشريعي في شأن مدة المرض المؤدية إلى إنهاء العقد وهي كما عرفنا 120 يوما متصلة في الوقت الذي سمح المشرع للعامل المريض أن يحصل على إجازة مرض تصل إلى مائة وثمانين يوما متصلة ومدفوعة الأجر ( المادة 42 ق.ع ) لذلك فإننا ندعو المشرع لإزالة هذا التناقض التشريعي بأن يوحد المدتين ، وبالأخص أن يعدل المدة المتعلقة بإنهاء العقد المنصوص عليها في المادة 56 ق.ع لتصل إلى مائة وثمانين يوما بدلا من مائة وعشرين يوما وهو الأصلح للعامل .

---

(1) نذكر بأنه إذا كان انقطاع العامل بسبب حادثة من حوادث العمل أو مرض من أمراض المهنة فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد مهما طالت مدة الانقطاع بل يجب أن يحتفظ للعامل بوظيفته حتى الشفاء والعودة إلى استئناف نشاطه أو حتى تنتهي حالته إلى عجز نهائي أو وفاة وحينئذ يجوز إنهاء عقده إذا حدث العجز ، وينتهي العقد إذا حصلت الوفاة .

## 3- أمثلة أخرى متعلقة باستحالة التنفيذ

ومن أمثلة الاستحالة النهائية المتحققة من جانب العامل والمؤدية إلى انتهاء العقد بقوة القانون صدور تشريع يمنع فئة معينة من الأفراد من الاشتغال في صناعة معينة لها علاقة بالدفاع الوطني مثلا . أو صدور قرار إداري بإبعاد العامل الأجنبي إلى خارج البلاد أو برفض تجديد إقامته .

أما بالنسبة للأجانب الذين يعملون [1] في ليبيا فقد فرض قانون العمل الحصول على ترخيص من الجهة الإدارية المختصة حتى يكون بإمكانهم مزاولة العمل ، ( المادة 13 ق.ع ) . وهذا الترخيص يستصدره صاحب العمل للعامل كما تنص على ذلك لائحة استخدام الأجانب .

ويرى بعض من الفقه [2] أن رفض الترخيص الأول أو رفض تجديده في السنة التالية يعتبر من صور الاستحالة التي تؤدي إلى إنهاء العقد ويذهب البعض الآخر إلى أن بالرفض أو بعدم التجديد يصبح العقد مخالفا للنظام العام مما يستوجب فسخه إلا أننا نرى أن رفض الترخيص من الجهة الإدارية لا تعتبر من قبيل القوة القاهرة التي ينفسخ بها العقد تلقائيا – بقوة القانون – وذلك لتخلف شرط عدم التوقع في هذا الأمر مما يعني أن الإنهاء الذي يحدث نتيجة رفض الأمانة المعنية هو في حقيقته إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل لذلك يجب أن يتحمل كل الآثار الخاصة بذلك وبالأخص التعويض ومهلة الإنذار .

وفي قضاء للمحكمة العليا أكدت أن القيد – وتقصد بذلك وجود الترخيص – على العمل " إنما قصد به حماية العمال الليبيين وإتاحة فرص العمل أمامهم ومراعاة الأمن القومي ، ولا يجعل من الترخيص المذكور ركنا في عقد العمل بل أن العقد على الرغم من ذلك يتم بمجرد تراضي الطرفين ويلزم العامل بالعمل لدى صاحب العمل بعد أن ينفذ التزامه المنصوص عليه في لائحة

(1) ويقصد بتعبير " يعملون " : كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي وكذلك أية مهنة بما في ذلك الخدمة المنزلية ( المادة 13 ق . ع ) .

(2) محمد عبدالخالق عمر : المرجع السابق ذكره ص 394 و 395 .



استخدام الأجانب .... والذي يوجب على صاحب العمل أن يستصدر للعامل الترخيص المنصوص عليه في المادة 13 من قانون العمل فإن الحكم المطعون فيه وقد انتهى إلى أن عقد العمل المبرم بين الطاعن وهو أجنبي والمطعون ضده باطل بطلانا مطلقا لمخالفة النظام العام لعدم حصول الطاعن على الترخيص المنصوص عليه في المادة 13 السالفة الذكر، يكون قد خالف القانون " .

## الحبس والاعتقال :

الاستحالة التي تؤدي إلى انقضاء عقد العمل هي الاستحالة النهائية أما الاستحالة المؤقتة كالتي هي بالنسبة لتجنيد العامل إلزاميا فلا تؤدي إلى إنهاء عقد العمل بل فقط وقفه لحين زوال الاستحالة ، وكذلك الأمر بالنسبة لحبس العامل احتياطيا على ذمة التحقيق .

أما السجن فهو دليل على ثبوت الخطأ بالنسبة للعامل ، وهذا يجيز لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون أية مسئولية . وبالنسبة للاعتقال فإنه يعتبر إجراءا تحفظيا ، ولا يدل على أن العامل قد ارتكب خطأ لذلك فإن أثره يقتصر على وقف العقد لحين زوال الاستحالة . ولكن إذا طالت مدة الاعتقال ، مما يشيع الاضطراب في تنفيذ العقد أو في سير العمل في المشروع ويضطر صاحب العمل إحلال عامل آخر مكان العامل المعتقل والذي لم تتحدد المدة الزمنية لانتهاء اعتقاله يكون من حق صاحب العمل أن يفسخ العقد لاستحالة التنفيذ [1] .

(1) وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه " – لئن كان الاعتقال غير ممكن التوقع ومستحيل الدفع فيعد قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا على العامل . حيث أنه لما كانت هذه الاستحالة وقتية بطبيعتها فإنه لا يترتب عليها إلا وقف العقد وتأجيل تنفيذ الالتزامات المترتبة عليه في ذمة العامل لأن إنفساخ عقد العمل بقوة القانون لا يقع إلا بالاستحالة النهائية ... ولا ينال من ذلك أن يكون الاعتقال راجعا الى تصرفات العامل " .
نقض مدني بتاريخ 1983/4/11 ذكره البرعي : المرجع السابق ذكره ص 475 .

## ثانيا : استحالة التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل

إذا استحال على صاحب العمل تنفيذ العقد نتيجة قوة قاهرة أو سبب أجنبي لا يد له فيه ترتب على ذلك إنفساخ العقد بقوة القانون وتنقضي التزاماته دون أن تنشأ قبله مسئولية عن ذلك ، متى كانت استحالة التنفيذ نهائية .

وتتمثل الاستحالة النهائية من جانب صاحب العمل في الإغلاق النهائي للمشروع حيث توافر القوة القاهرة أو السبب الأجنبي كما تعتبر وفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد استحالة نهائية ينفسخ العقد من جرائها – كما سبقت الإشارة إلى ذلك – تظل بعض الصور الأخرى التي لا تتوافر فيها مقومات القوة القاهرة أو حتى السبب الأجنبي إلا أنها تؤدي إلى إنفساخ العقد دون مسئولية من قبل العامل ودون اعتبار الفسخ فصلا تعسفيا ، كما سنبين .

### 1- الإغلاق النهائي للمشروع :

ينفسخ عقد العمل بقوة القانون بسبب إغلاق المشروع إذا كان ذلك راجعا إلى قوة قاهرة أو سبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه وكان من شأنه خلق استحالة نهائية في تنفيذ العقد من قبل صاحب العمل ، وإغلاق المشروع يتمثل في عدة صور منها الحريق الذي لا يرجع إلى خطأ صاحب العمل ، التدمير نتيجة كوارث طبيعية كالزلازل والفيضانات ، والأمطار الغزيرة ، والصواعق والانهيارات الجبلية ، والحوادث السياسية ، كالحرب والاحتلال بواسطة الدخيل والانقلابات ، أو صدور تشريع يحظر التجارة أو حتى الصناعة التي يعمل المشروع في ميدانها ، أو بتقدير احتكار الدولة لمثل الصناعة أو التجارة أو نتيجة أوامر إدارية كسحب الترخيص أو إقفال المشروع بدون خطأ من صاحب العمل ، ومنع استيراد المواد اللازمة لتشغيل المشروع ، أو الاستغناء عن



العمالة الأجنبية في المشروع وعدم إمكان استبدالهم بعمال وطنيين لهم نفس الخبرة .

أما إذا كانت استحالة التنفيذ لا ترجع إلى قوة قاهرة أو سبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه فلن يترتب عليه انتهاء العقد بقوة القانون . وإنما يكون انتهاء عقد العمل في هذه الحالة إنهاء له من جانب صاحب العمل فيتحمل نتائجه ومن أمثلة ذلك صدور قرار إداري بغلق المشروع نتيجة خطأ صاحب العمل أو غلقه تهربا من دفع الضرائب أو من تسديد ديون الدائنين ، أو غلقه دون إتباع الإجراءات القانونية للإغلاق . أو رغبة في اعتزال النشاط بصفة نهائية ، أو بسبب قلة الأرباح . فإذا كان العقد محدد المدة التزم صاحب العمل بتعويض العامل عن المدة الباقية منه . وإذا كان العقد غير محدد المدة ، التزم بتعويض العامل عن مهلة الإنذار وعن التعسف في الإنهاء إذا وجد تعسف .

على أي حال ، وقبل أن ننتقل إلى تحليل الصور الأخرى للاستحالة النسبية أي التي لا ترجع إلى قوة قاهرة أو سبب أجنبي نستخلص الآتي :

1- ينفسخ عقد العمل – باعتباره من العقود الملزمة للجانبين – حالة وقوع القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ .

2- يحدث الإنفساخ من تلقاء نفسه ولو لم تنته مدة العقد إذا كان العقد محدد المدة ، وبغير إنذار إذا كان العقد غير محدد المدة .

3- تقوم استحالة التنفيذ على أسباب قانونية ويعد البحث في توافرها من مسائل القانون التي تخضع لرقابة المحكمة العليا .

4- لئن كان استخلاص السبب الأجنبي من مسائل الوقائع التي تستقل بها محكمة الموضوع دون رقابة من المحكمة العليا ، إلا أن شرط ذلك أن يكون الاستخلاص سائغا وله أصله الثابت في الأوراق .

## 2- هدم العقار الذي تباشر فيه المنشأة نشاطها :

أما هدم العقار الذي تباشر فيه المنشأة نشاطها لا يعتبر من قبيل الاستحالة التي يترتب عليها انتهاء عقود العمل بقوة القانون لأن هدم العقار ليس معناه هدما للمنشأة في ذاتها أو في نشاطاتها فهي تستطيع أن تباشر نشاطها في عقار آخر .

ولكن يمكن القول بأن الهدم من أجل بناء عقار جديد مثلا قد يعتبر مبررا يجيز لصاحب العمل إنهاء العقود بشرط مراعاة مهلة الإنذار .

أما تصفية المشروع نتيجة لاتخاذ المالك إجراءات الهدم في العمارة الكائنة فيه لا يجعل العقود بين صاحب العمل والعمال تنفسخ من تلقاء نفسها لاستحالة التنفيذ وذلك لأن صاحب العمل يكون لديه متسع من الوقت لإبلاغ العمال بإنهاء العقود أي يجب عليه مراعاة الإنذار حتى يصبح بإمكان العمال تدبير شأنهم والحصول على فرص عمل جديدة .

## 3- الظروف الاقتصادية والفنية :

قد تعرض ظروف تتعلق بالمشروع ، تقضي بالضرورة إعادة تنظيمه أو التقليص من نشاطه أو التخفيض من عدد عماله أو حتى تصفيته . واتخاذ هذه الإجراءات قد يتطلب الاستغناء عن بعض العمال أي إنهاء عقود عملهم غير محددة المدة ، ونظرا للمسئولية التي يتحملها صاحب العمل إذ يلقى على عاتقه عبء توفير الإنتاج ، وتحقيق الصالح المشترك لأعضاء المشروع ، كما يتحمل وحده المخاطر التي يواجهها المشروع ، ونظر لكل ذلك أعترف لصاحب العمل بالسلطات اللازمة لتحقيق هذه الغاية ، وهذه السلطات تكمن في حق إدارة مشروعه ، وتسخير العمالة التي هي تحت تصرفه سواء بإلغاء بعض الوظائف



أو تعديلها [1] من أجل التنظيم الجيد للعمل داخل المشروع [2] ونفهم مما تقدم أن إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية لا يعود الى خطأ العامل بل من أجل تحسين المردود لصاحب العمل خاصة وإن البحث عن الربح في المشاريع سواء كانت كبيرة أم صغيرة هو الهدف الأساسي لأصحاب الأعمال . حتى أن بعضا من الفقه الغربي [3] يرى إن إنهاء عقد عمل لا يتم بسبب خطأ العامل يعد إنهاء لسبب اقتصادي ، وإن كان البعض يفضل القول بأن السبب الاقتصادي هو كل إنهاء غير راجع إلى شخص العامل ، ويقصد بعبارة شخص العامل ليس الخطأ فقط ولكن عدم الكفاءة المهنية والجسمية والحالة الصحية للعامل [4] .

على أي حال فإن المشرع الليبي – كغيره من المشرعين – أقر حق الإنهاء متى دعت إليه الضرورة الاقتصادية والفنية وقد راعى في ذلك صاحب العمل والعمال خاصة وإن صاحب العمل مسئول عن توفير الإنتاج وتحقيق الصالح العام للمشروع ولا يتحقق ذلك إلا إذا كان المشروع يسير سيرا جيدا . ومن أجل ذلك قد يستغني صاحب العمل عن بعض عماله بغلق أحد أو بعض أقسام المشروع نهائيا أو مؤقتا .

وتقدير الأسباب الاقتصادية أو الفنية متروكة لتقدير صاحب العمل فإذا فصل هذا الأخير عاملا بسبب اقتصادي أو فني فإن الفصل لا يعد تعسفيا والمشرع ذكر ذلك صراحة من خلال نص المادة 52 ق . ع والتي تقول "يجوز لصاحب العمل فسخ العقد بعد إنذار العامل .... في الحالتين الآتيتين :

---

(1) إن تعديل الوظيفة ما هي إلا إلغاء للوظيفة القديمة وإنشاء وظيفة جديدة كأن يعين صاحب العمل عاملا في وظيفة أخرى ثم ينهي معه العلاقة بعد ذلك مدعيا بأن العامل غير قادر على هذه الوظيفة ، فهذا يعد فصلا لسبب اقتصادي وهذا ما يراه القضاء الفرنسي . وفي حكم له في يونية 1970 قضى " أنه في حالة ما إذا أعاد صاحب العمل تنظيم مشروعه ثم فصل عاملا بعد ذلك لعدم قدرته على القيام بأعباء الوظيفة الجديدة ، فإن هذا الفصل يعد فصلا لسبب اقتصادي . والحجة الأولى للفصل هو تغيير الوظيفة أما عدم قدرة العامل فليس إلا نتيجة لهذا التغيير وهو سبب ثانوي بالنسبة إلى السبب الأول الذي يعد سببا اقتصاديا " ذكره باليسيه : القانون الجديد للفصل . نشر سيري ، باريس 1977 ص 29 .

(2) دانيال أوتي : الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، باريس 1967 ص 23و24 .

(3) فورنييه برنارد : الفصل لأسباب اقتصادية ، مونبلييه ص 30 .

(4) المرجع السابق ذكره .

1- وقف العمل كليا أو جزئيا بصفة نهائية أو لمدة شهرين .

2- إذا كان العمل مؤقتا .

وهذا الحكم أساسه سلطة صاحب العمل في الإدارة الاقتصادية وليس القوة القاهرة ، لأن الظروف الاقتصادية ولو كانت ترقى إلى مرتبة الأزمة الاقتصادية ليست قوة قاهرة بالمعنى المتعارف عليه [1] .

وانعدام التعسف في الفصل لأسباب اقتصادية أو فنية معناه عدم استحقاق العامل للتعويض عن الفصل ولكن ليس معناه حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة أو مهلة الإنذار ( المادة 52 ق.ع ) .

ولكن سلطة صاحب العمل في تنظيم وإدارة مشروعه ليست مطلقة ، كما أنه لا يعد الحكم الوحيد في تقدير الظروف الاقتصادية أو الفنية التي تدفعه إلى الاستغناء عن كل أو بعض العمال - كما هو الحال في بعض التشريعات المقارنة [2] - . وحرصا على المصلحة العامة التي تقتضي الاحتفاظ لصاحب العمل بحقه في تنظيم مشروعه ، وحق العامل في ضمان نوع من الاستقرار في العمل قيد المشرع الليبي سلطة الإغلاق لأسباب اقتصادية أو فنية بالقيود الآتية .

### 1) إخطار مكتب العمل :

فقبل إجراء أي استعمال لحق الفسخ لأسباب اقتصادية يجب إخطار مكتب العمل وذلك من أجل التحقيق في عين المكان ، بناء على وثائق تقدم وتوضح الأسباب التي أدت إلى أن يطلب صاحب العمل ترخيصا بفسخ عقد العمل ( المادة 52 ق.ع ) .

[1] كاميرلنك وليون كان : المرجع السابق ذكره ص 126و 127 .

[2] كالتشريع الفرنسي مثلا .



### 2) مراعاة المدة اللازمة :

والطلب المذكور يجب أن يقدم قبل الفسخ بشهرين على الأقل ، وهي المدة التي يراها المشرع كافية حتى يمكن التأكد من جدية الأسباب الذي دفعت صاحب العمل لفسخ العقود للسبب الاقتصادي أو الفني ( المادة 52 ق.ع ) .

### 3) التحقق من جدية الأسباب :

وهذا يقع على عاتق الجهة الإدارية المسئولة أي مكتب العمل ومديرها ، وبديهي أن يقوم المكتب بالاستعانة بخبير تابع للدولة للتأكد من جدية الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل ( المادة 52 ق.ع ) .

هذا ويعاقب صاحب العمل الذي يخالف هذا الحكم بغرامة لا تقل عن أربعين دينارا ولا تزيد عن مائة دينار ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة ( المادة 159 ق.ع ) .

أخيرا إن دراسة الطابع الجدي للأسباب الاقتصادية تتطلب من القاضي رقابة ملائمة للقرار الذي يتخذه صاحب العمل بناء على سلطته في التسيير لمشروعه . إذ على القاضي ألا يتحقق من ضرورة التدبير فقط الذي كان وراء فسخ عقد العمل ( تدابير اقتصادية أو فنية ) ، ولكن أيضا يجب التحقق من ضرورة الفسخ نفسه ، بحيث يجب أن يكون السبب المدعى به يحول دون إمكانية استمرار عقد العمل ويقتضي الفسخ [1] ، وعلى القاضي أن يتأكد من أن التدابير الأخرى لا يمكن أن تؤدي إلى تجنب الفصل ، وهذا هو معنى مبدأ الحق في ضمان الوظيفة الذي يلزم صاحب العمل أن يبحث عن حل له في إطار المشروع .

[1] دانيال أوبي : المرجع السابق الإشارة إليه ص 27 كذلك يران وجولان : المرجع السابق ذكره ص 95 .

كما إن المشرع مطالب بأن يتدخل بنص تشريعي يلزم فيه صاحب العمل بإعادة العامل المفصول لأسباب اقتصادية أو فنية بعد عودة خط الإنتاج ، أو التعديل الفني إلى المعدل المطلوب .

## 4- إفلاس صاحب العمل :

شهر إفلاس صاحب العمل لا يعتبر استحالة للتنفيذ يترتب عليها إنهاء عقود العمل ، لأن الأمر لا يتعدى - عند شهر الإفلاس - رفع يد المفلس عن أمواله ليحل وكيل الدائنين محله في إدارتها . لذلك فإن عقود العمل لا تنتهي بمجرد شهر الإفلاس ، حيث تنص المادة 695-2 ق.م على أن " إفلاس رب العمل لا يعد سببا معقولا لحل العقد " .

واستمرار عقد العمل مع مجموعة الدائنين يعد تطبيقا لنظرية رابطة العمل التي يجب أن تستمر على الرغم من التغيير في المركز القانوني لصاحب العمل ( المادة 59 ق.ع ) .

ولكن الإفلاس إذا أدى إلى توقف نشاط المشروع كليا أو جزئيا فإنه يسبب في إغلاق المنشأة وتصفية أموال صاحب العمل وهنا يصبح الاستغناء عن العمال أمرا لا مفر منه . ووكيل الدائنين أو سنديك التفليسة بعد تقييمه لهذه الأمور يمكنه أن ينهي عقود العاملين بإرادته المنفردة ، ومن ثم يستحق العامل تعويضا عن مهلة الإنذار إذا كان العقد غير محدد المدة وعن المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة إلى جانب مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة 47 ق.ع وبهذه المبالغ المستحقة يصبح دائنا مع مجموعة الدائنين ويقتسم معهم قسمة غرماء مع مراعاة حق الامتياز المقرر للعمال وفقا لنص المادة 60 ق.ع . كما أشرنا في الفصل المتعلق بالأجر .



## 5- تغيير صاحب العمل :

كما سبق وذكرنا فإن إنفساخ العقد بقوة القانون لا يتحقق إلا نتيجة قوة قاهرة أو سبب أجنبي يؤدي إلى استحالة التنفيذ على صاحب العمل استحالة نهائية ، والأمر بالنسبة لتغيير رب العمل يختلف ، فعند انتقال ملكية المشروع إلى مالك جديد لا يعتبر هذا قوة قاهرة يؤدي إلى إنفساخ العقود ليطرح التساؤل حول مصير عقد العمل ، ومدى التزام المالك الجديد به ؟ .

بالنسبة للقواعد العامة ، فإن انتقال ملكية المشروع إلى الخلف الخاص - رب عمل جديد - لا يترتب عليه انتهاء عقود العمل بقوة القانون . ولكن هذا لا يعني استمرارها بقوة القانون أيضا لأنه عند عدم الاتفاق بين صاحب العمل القديم والجديد على ذلك فإن الجديد من حقه ألا يلتزم بتلك العقود - فالقاعدة هنا هي نسبية الآثار كما أشرنا سابقا - .

إذا قد تنتهي عقود العمل بالتصرف في المشروع ، وإذا حصل ذلك فهذا معناه إنهاء للعقود بالإرادة المنفردة من جانب صاحب العمل تطبق بشأنه القواعد الخاصة بالإنهاء . كل ما هنالك أن انتقال المشروع هو المبرر للإنهاء ينفي عنه وصف التعسف [1] ، ولكن لا يعفيه من التعويض عن المدة الباقية إذا كان العقد محدد المدة ، ومن مهلة الإنذار إذا كان العقد غير محدد المدة .

- أما بالنسبة للمشرع العمالي فإنه انتهج منهج التشريعات الحديثة عندما خرج عن حكم القواعد العامة ورأي أن العبرة في العلاقات العمالية بالمشروع ذاته ، وعند ارتباط العامل به لا يؤثر في ذلك أن يتبدل صاحب العمل . وهذا يعتبر نوعا من الحماية للعامل وضمانا لاستقراره في عمله ، وحتى لا يكون مهددا عند انتقال رؤوس الأموال من حساب إلى آخر .

والحماية المذكورة قررها المشرع في نص المادة 59 ق.ع التي تقول " لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات ... حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو

[1] بران وجالون : المرجع السابق ذكره ص 525و526 .

إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو غير ذلك من التصرفات ، أو تغيير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب ..... ويبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما . ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة .... " .

ومن هذا النص نستنتج أنه يقع باطلا أي اتفاق يشير إلى عدم استمرار عقد العمل في حالة تغيير صاحب العمل سواء أكان في التصرف الناقل لملكية المشروع أو في عقد العمل ذاته [1] . لأن استمرار عقد العمل – بالرغم من تغيير المالك – يعتبر استمرارا بقوة القانون [2] أي لا يتوقف على رضا المالك الجديد أو العامل ، وعندما نقول العامل ليس المقصود بذلك تسويته بالسلع التي تنتقل من شخص إلى آخر ، فهذا أبعد ما يكون في نية المشرع ولكن المقصود أن يلتزم كلا الطرفين على الأقل بالمدة الباقية إذا كان العقد محدد المدة ، أما إذا كان العقد غير محدد المدة فلكل منهما الحق في الإنهاء بالإرادة المنفردة بشرط مراعاة مهلة الإنذار التي فرضها المشرع على هذا النوع من العقود وعدم التعسف في الإنهاء .

ويشترط لاستمرار عقود العمل وفقا لنص المادة 59 ق.ع أن يستمر المشروع في ممارسة نفس النشاط الأول . أما إذا غير من هذا النشاط أو زال كيانه ببيع منقولاته وبضائعه للغير ، فلا يتصور انتقال عقود العمل .

على أي حال فإن في إبقاء عقود العمل قائمة في مواجهة صاحب العمل الجديد العديد من النتائج أهمها :

1- التزام صاحب العمل الجديد بالحقوق والالتزامات الناشئة عن عقد العمل وهذا يكمن في اعتبار مدة خدمة العامل متصلة بتاريخ عقده مع صاحب العمل السابق معنى ذلك أن حقه في الإجازة السنوية ، وفي مكافأة نهاية الخدمة وفي

---

(1) بران وجالون : المرجع السابق ذكره ص 525 ، 526 .
(2) ديران وفيتو : المرجع السابق ذكره ص 790 و 791 .



حصوله على نسبة من الأجر خلال الإجازة المرضية ، أو إجازة الوضع ، وغيره .

2- انتقال عقود العمل إلى صاحب العمل الجديد لا تعفي صاحب العمل السابق من الالتزامات الناشئة عن هذه العقود وهذا ما أكدته المادة المذكورة بذكرها " يكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة .

3- مسئولية صاحب العمل السابق قاصرة علي الالتزامات التي ترتبت في ذمته قبل انتقال المشروع ، إذ يكون مسئولا عنها بالتضامن مع صاحب العمل الجديد أما ما ينشأ من التزامات بعد انتقال المشروع فإن الجديد هو المسئول عنها .

## ثالثا : استقالة العاملة لأجل الزواج أو إنجاب طفلها الأول

أملت الاعتبارات الاجتماعية أن يحمي المشرع وضع المرأة – الطبيعي – خاصة عندما يصعب عليها التوفيق بين العمل الذي يأخذ من وقتها الكثير، ويتطلب منها جهدا مضاعفا وبين قدسية البيت ومتطلباته المتعددة والواجبات التي تفرضها علاقة الزوجية وتمثلت هذه الحماية – المتواضعة – في حقها في إنهاء عقد العمل عندما تتزوج أو تنجب طفلا دون مراعاة معيار الإنذار إذا كان العقد غير محدد المدة وقبل انتهاء مدته إذا كان العقد محدد المدة مع احتفاظها **بمكافأة نهاية الخدمة** عند توافر الشروط القانونية الأخرى وهذا ما أكدته المادة 55 ق.ع عندما ذكرت أن : " للعاملة بمناسبة زواجها أو إنجابها للطفل الأول الحق في المكافأة المنصوص عليها في المادة 47 ق.ع إذا تركت العمل بعد إعلان صاحب العمل بذلك خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج في الحالة **الأولى** أو ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع في الحالة الثانية وذلك بشرط أن تكون

العاملة قد استمرت في خدمة صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة فإذا كانت مدة خدمتها تقل عن ذلك استحقت نصف المكافأة " .

**ومن خلال هذا النص يتضح الآتي :**

1- أجيز للعاملة أن تستقيل عندما تتزوج أو تنجب طفلها الأول . سواء كان عقدها مع صاحب العمل محدد المدة ولم تنته مدته بعد أو كان غير محدد المدة وهنا لا تلتزم العاملة بمراعاة مهلة الإنذار .

2- الاستقالة من هذا النوع لا تؤثر على استحقاقها لمكافأة نهاية الخدمة .

3- يشترط لاستفادتها من المكافأة كاملة أن تكون قد أمضت في خدمة صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة . وتستحق نصف المكافأة إذا لم تصل مدة عملها هذه المدة .

4- يجب أن تعلن رغبتها في الإنهاء إلى صاحب العمل خلال ستة أشهر من زواجها الأول أو الثاني أو الثالث أو الرابع [1] ... الخ .

والعبرة بتاريخ عقد القرآن وليس بتاريخ الخطبة أو الدخول .

5- أن تعلن هذه الرغبة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع الأول . وقد طرح الفقه التساؤل حول المقصود بالطفل الأول ، هل أول طفل تضعه المرأة أو أول طفل تضعه وهي في العمل الذي تقدمت بالاستقالة منه ، وبديهي أن يميل إلى التفسير الثاني وهو الأصلح للعاملة وهذا ما نراه وإن كان لا يتفق مع المقصود من النص لذلك فإن المشرع مطالب أن يتدخل لحذف شرط أن يكون " الطفل الأول " . أي أن يجيز لها الاستقالة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ وضع الطفل الثاني أو الثالث لأن في تعدد الأطفال ما يتعارض مع استمراريتها في العمل

(1) وإذا طلقت العاملة أو توفي زوجها ، ثم تزوجت مرة أخرى فإن من حقها أن تستقيل خلال الستة أشهر من عقد الزواج الثاني بنفس الحقوق المذكورة ولا يسقط حقها لأنها لم تطلبه في زواجها الأول ، خاصة وأن لكل زواج ظروفه الخاصة به ، أنظر على العريف : المرجع السابق ذكره ص 467 .



ولابد للمشرع أن يشجع على الاهتمام بالأطفال وهم عماد المستقبل والاعتناء بهم وبديهي أن خير ما تقوم بهذا الدور الكبير هي الأم طبعا .

## المطلب الرابع

## فسخ العقد بإرادة أحد الطرفين

تقضي القواعد العامة بأحقية المتعاقد في طلب فسخ العقد الملزم للجانبين إذا أخل الطرف الآخر بالتزام ناشئ عنه . ولا يقع الفسخ إلا بعد أعذار المدين وصدور حكم نهائي به . ويتمتع القاضي بسلطة تقديرية في الحكم بالفسخ أو رفضه ، فيجوز له منح المدين أجلا إذا اقتضت الظروف ذلك ، كما يجوز له أن يرفض الفسخ إذا كان ما لم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى الالتزام في جملته كل ذلك ما لم يوجد اتفاق على اعتبار العقد مفسوخا من تلقاء نفسه ، دون حاجة إلى إنذار أو حكم عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه ( المادة 160 من القانون المدني ) .

وهذه القواعد العامة في الفسخ لا تطبق في نطاق عقد العمل وهذا يعود إلى الرابطة الشخصية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل ، والاحتكاك اليومي ، وضرورة التعاون بينهما في العمل [1] التي لا تسمح بالتزام طرفيه بمراعاة القواعد العامة في هذا الشأن ، إذ لا يتصور بقاء هذه الرابطة على نحو سليم وقتا قد يطول انتظارا لحكم القضاء بالفسخ [2] .

لذلك حدد المشرع العمالي على سبيل الحصر حالات يجوز فيها لصاحب العمل ( المادة 51 ق.ع ) وللعامل ( المادة 53 ق.ع ) أن يفسخ العقد فورا دون مراعاة مهلة الإنذار ودون مكافأة أو تعويض ، ودون استصدار حكم قضائي سابق . وتدخل القضاء في هذه الحالات يمكن أن يكون لاحقا ، وتتمثل في

(1) حسن كيرة : المرجع السابق الإشارة إليه ص 688 .
(2) المرجع المشار إليه أعلاه : نفس الصفحة .

الحكم بالتعويض للطرف المضرور من الفسخ الخاطئ غير أن مثل هذا الحق – بالفسخ – ليس بالمطلق ، بل من المسلم به أنه لا يكون إلا في حالة الخطأ أو الإخلال الجسيم من قبل المتعاقد الآخر .

## أولا : فسخ العقد من جانب صاحب العمل

حددت المادة 51 من قانون العمل عشرة أخطاء أسبغ عليها الفقه وصف الجسامة التي تجيز لصاحب العمل فسخ العقد وهي :

1- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.

2- إذا كان العامل معينا تحت الاختبار .

3- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ مكتب العمل المختص بالحادث خلال ثلاثة أيام من وقت علمه بوقوعه .

4- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال أو المحل رغم إنذاره كتابة ، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر وأن يكون صاحب العمل قد أبلغ مكتب العمل المختص بصورة الإنذار الموجه للعامل .

5- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى أو انقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية وأن يخطر مكتب العمل بصورة من الإنذار .

6- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الأساسية المترتبة على عقد العمل .

7- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بعمله .



8- إذا حكم على العامل نهائيا في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .

9- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر ظاهر .

10- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أو أحد زملائه أثناء العمل وبسببه .

### 1- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.

أما المقصود بانتحال العامل شخصية غير صحيحة ، إيهام صاحب العمل بأن العامل هو الشخص الذي تتوافر فيه الشروط والصفات المطلوبة للقيام بالعمل .

ويقصد بتقديم شهادات أو توصيات مزورة إيهام صاحب العمل بأنه ذو خبرة ويحمل مؤهلات معينة بحيث يقدم صاحب العمل علي التعاقد تحت تأثير هذا الوهم .

وبديهي أن العامل يكون قد استخدم طرقا إحتيالية حتى يحمل صاحب العمل على التعاقد معه .

والتدليس – كما ذكرنا سابقا – عيب من عيوب الرضا يجعل العقد قابلا للإبطال لمصلحة صاحب العمل وفقا لأحكام القانون المدني ( المادة 125) .

ولا يشترط لفسخ العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ودون اللجوء إلى القضاء أن يكون فعل العامل معاقبا عليه جنائيا . وإن كان الغالب أن يكون كذلك ، كما لا يشترط أن يقوم صاحب العمل بإبلاغ الجهات المسئولة كالشرطة أو النيابة عن هذا العمل .

ومن صور التدليس المتعارف عليها: إبرام حدث دون السن الأدنى المقررة للعمل بناء على انتحاله اسما مزورا ، أو تقديم شهادة ميلاد مزورة .

أو انتحال شخصية طبيب ، أو مهندس ، أو تقديم توصية من غير صاحب الشأن .

**2- إذا كان العامل معينا تحت الاختبار .**

إن فسخ العقد بالنسبة للعامل المعين تحت الاختبار لا يعتبر جزاء إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته ، والمشرع لم يكن بحاجة إلى النص على هذه الحالة لأن حكمها مستفاد بداهة من طبيعة شرط الاختبار . والفسخ إنما هو نتيجة لتحقيق الشرط الفاسخ الذي علق عليه العقد وهو عدم رضا صاحب العمل عن نتيجة الاختبار .

وقد سبق وأن تكلمنا تفصيلا عن هذا الشرط وبينا أن عقد العمل تحت الاختبار يجب ألا تزيد مدته عن شهر ، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لأكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد . وهذا العقد هو بمثابة عقد عمل معلق على شرط فاسخ ، هو إعلان من تقرر الشرط لمصلحته عن رغبته في إنهاء العقد قبل انقضاء مدة الاختبار لعدم رضائه على نتيجة الاختبار ، وقد نص المشرع على أن ثبوت عدم صلاحية العامل في فترة الاختبار تعتبر من الأسباب التي يجوز أن ينقضي بها العقد أو علاقة العمل [1] . وعدم الصلاحية يجب أن يفهم على معنى واسع فلا تتوقف على مجرد الكفاءة الفنية في أداء العمل فحسب ، بل كذلك إلى ما يتطلبه العمل من توافر الثقة وحسن التعاون بين القائمين به . وقد قضي بأن " الصلاحية تنطوي على ما يراه صاحب العمل من مقاييس ومعايير في اعتباره الشخصي ووجهة نظره خاصة من حسن التعاون ، وحسن الخلق و الكفاءة والإنتاج وغير ذلك من الأمور التي تكون موضعا لتقدير

(1) البرعي : المرجع السابق ذكره ص 466 .



صاحب العمل على أن يصدر هذا التقدير متفقا مع السلوك المألوف للشخص العادي " [1] .

وقد ركز القضاء الليبي على مشروعية استعمال حق الفسخ وإن هذا الحق لابد أن يكون بسبب نتيجة الاختبار وإلا أعتبر تعسفيا : " إن نص المادة 51 من قانون العمل وإن أجاز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إنذار ودون مكافأة أو تعويض إذا كان العامل معينا تحت الاختبار إلا أن الحق المخول لصاحب العمل في الفسخ ليس مطلقا وإنما يتقيد في استعماله بالأحكام والقواعد المنصوص عليها في المادتين الرابعة والخامسة من القانون المدني وهي توجب **أن يكون لصاحب العمل فسخ العقد إلا إذا كان السبب راجعا إلى نتيجة الاختبار** فإن كان غير متصل بهذه النتيجة وقع الفسخ تعسفيا واستوجب مساءلة صاحب العمل عن الضرر الذي ألحقه بالعامل " [2] .

**3- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل .**

ويلاحظ أن المشرع هنا يتطلب توافر أركان المسئولية المدنية ، من خطأ ، وضرر ، وعلاقة السببية ، ولكنه اعتمد في تقدير توافر الحالة التي تسمح بفصل العامل على جسامة الضرر " الذي أصاب صاحب العمل من جراء خطأ العامل ، ويستوي في هذه الحالة أن يكون خطأ العامل جريمة " أو لا يتصف بهذا الوصف ، وبغض النظر أيضا عن كون الخطأ الذي وقع منه " عمديا " أو غير عمديا " ، فالعبرة بما وقع على صاحب العمل من " خسارة مادية " وهذه مسألة تخضع لتقدير قاضي الموضوع . [3]

(1) ذكره عن علي خليل البرعي في المرجع المشار إليه ص 466 .

(2) طعن مدني رقم 100-24 ق بتاريخ 1979/11/11م بمجلة المحكمة العليا ، السنة 16 العدد 3 ص 6y .

(3) " وإذا حدثت منازعة في وقوع الخطأ أو جسامة الخسارة المادية الناشئة عنه ، فإنه يتعين على المحكمة أن [illegible] من صحة ذلك ، وأن تورد ضمن أسباب حكمها ما يكفي للتدليل على ما انتهت إليه " طعن مدني رقم 17 - 41 بتاريخ 1997/5/26 غير منشور .

غير أنه يشترط للفسخ استنادا إلى هذه الحالة دون سبق إنذار ودون مكافأة أو تعويض أن يبلغ صاحب العمل مكتب العمل المختص بالحادث خلال ثلاثة أيام من وقت علمه بوقوعه . والغرض من إبلاغ هذا المكتب المختص هو إمكان إجراء تحقيق في الاتهام المنسوب إلى العامل ، وبديهي أن هذا يسهل – في حالة حدوث نزاع حول مشروعية الفصل – الوقوف على مدى تحقق وصحة الإدعاء الذي يستند إليه صاحب العمل في الفسخ .

وذكر هذا الشرط – الإبلاغ – في نص المادة المذكورة يفيد أنه في حالة عدم تحقيقه يسقط حق صاحب العمل في فصل العامل ولو ثبت خطأ العامل والضرر الجسيم لصاحب العمل .

" ويؤخذ على النص أنه استعمل لفظ " الحادث " مما قد يفهم منه أن الخطأ الذي يقع من العامل يجب أن يكون حادثا مفاجئا . ولكن هذا غير ضروري ، فالنص يطبق حتى ولو لم يكن خطأ العامل حادثا مفاجئا كالخطأ الذي يقع من محاسب ويترتب عليه خسارة مالية كبيرة لصاحب العمل خلال فترة طويلة "(1).

**4- عدم مراعاة التعليمات الخاصة بسلامة العمال ومكان العمل .**

يقصد بذلك خروج العامل على التعليمات المقررة للحفاظ على سلامة العمل والعمال وهذه التعليمات خاصة بقواعد الأمن الصناعي الواجب إتباعها بدقة تجنبا لأي خطر .

والأمن الصناعي اصطلاحا هو مجموعة النظم والقواعد الواجب إتباعها لتحقيق ضمان العمل وسلامة العامل وأدوات الإنتاج ، كما يفسر بأنه العمل على تفادي الأخطاء والأخطار التي قد تنشأ داخل المنشآت الصناعية أو في حقل الإنتاج لأي مشروع بسبب فعل عفوي أو مقصود أو بأنه عبارة عن تقديم

(1) أكثم الخولي : المرجع السابق ذكره .



خدمات وتجهيزات لحماية عناصر الإنتاج ، وأهمها طبعا العنصر البشري من كل المخاطر في كل مجالات العمل الصناعية والزراعية والتجارية والخدمية . ولا تعني التسمية " الأمن الصناعي " بأن المخاطر لا توجد إلا في الصناعة فقط ولكنه ما من عمل من الأعمال إلا وتصحبه بعض المخاطر يجب وضع قواعد الرعاية والسلامة منها . لذلك كان أقرب اسم يطلق على هذا المجال هو أمن العاملين، إلا أن الصناعات هي أكثر وأقرب إلى المخاطر من غيرها من الأعمال لذلك أطلق أسم الأمن الصناعي تحت كل الأعمال .

والخروج عن التعليمات المقررة في أماكن العمل (1) إذا كان ذلك يمثل خطورة على المنشأة أو يقع الخروج على تعليمات السلامة بفعل سلبي كامتناع العامل عن لبس أجهزة الوقاية الشخصية كالخوذة والقفاز والحذاء وغير ذلك .

وتقع المخالفة في هذه الحالة . وتستوجب توقيع عقوبة الفصل على العامل متى توافرت الشروط التي حددها المشرع ، حتى لو لم يقع نتيجة هذه المخالفة ضرر لصاحب العمل ، فالعامل يعاقب على الخطأ الذي ارتكبه وليس على ما أدى إليه من نتائج .

وشروط توقيع العقوبة كما تنص على ذلك المادة 51-4 ق.ع هي :

1- أن تكون التعليمات الخاصة بسلامة العمال أو المحل مكتوبة (1) ومعلقة في مكان ظاهر ، أي أن المشرع لم يكتف بالتعليمات الشفوية وأكد على ضرورة الكتابة ثم التعليق في مكان واضح لكل العمال : عند مدخل مكان العمل ، أو وسط الورشة ، أو في قاعة يمر عليها العاملون أو حتى في مطعم مكان العمل . ولكن لا تعلق في مكتب صاحب العمل أو المدير المسئول أو قاعة اجتماع مجلس الإدارة لأن مثل هذه الأماكن لا يدخلها كل العمال ، وذلك حتى يشعر

(1) في الحياة العملية ، توجد معظم تطبيقات هذه الحالة في المجال المعرضة للحريق أو الانفجار كمخازن الكيروسين والبوتاجاز ومحطات البترين ، حيث يمتنع في مثل هذه الحال قيام العمال بالتدخين أو بإشعال اللهب أو أي موقد .

(1) أحيانا تكون هذه التعليمات على هيئة رسوم مصورة كالتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية .

العمال بأهميتها ويتمكنوا من الوقوف على مضمونها بدقة وتفاديا لمخالفتها عن جهل بها . أي حتى يكون العامل على بينة من أمره .

2- أن ينذر صاحب العمل العامل كتابة كجزاء تأديبي لمخالفة التعليمات الواجب إتباعها بأنه إذا عاد إلى ارتكابها ثانية تعرض للفصل دون مكافأة أو تعويض .

بعض من الفقه المقارن [1] أيده في ذلك القضاء يذهب إلى أنه لا يشترط أن يكون الإنذار الكتابي بعد مخالفة التعليمات ، بل يصح أن يوجه الإنذار إلى العامل دون أن يرتكب أية مخالفة ، فلو خالف التعليمات بعد الإنذار ولو للمرة الأولى جاز فصله وهو ما لا نراه صائبا . لأن الفسخ المقصود في نص المادة 51-4 ق.ع هو الذي يأتي بعد أن يرتكب العامل مخالفة ينذره بعدها صاحب العمل كتابة محذرا إياه بعدم العودة إلى هذه المخالفة . ولا نتصور أن يسمح المشرع لصاحب العمل بعد كتابة التعليمات وإعلانها في مكان ظاهر أن ينذر كل عامل على حده " بشكل خاص " . فالإنذار لا يوجه إلا بمناسبة وهي مخالفة العامل لالتزام معين وهي هنا التعليمات المتعلقة بسلامة العمال .

وتبصيره بأن التكرار سيؤدي به إلى نتائج لا تحمد عقباها وهي الفصل بدون مهلة الإنذار ، وبدون مكافأة أو تعويض .

3- أخيرا يجب على صاحب العمل أن يخطر مكتب العمل المختص بصورة الإنذار الموجه للعامل نتيجة مخالفته للمرة الأولى للتعليمات ذاكرا فيه أنه في حالة العود سيضطر أن يفصله حفاظا على سلامة العمل والعمال .

وفي حالة تخلف أي شرط من الشروط المذكورة فإن الفصل يكون تعسفيا .

(1) إسماعيل غانم : المرجع السابق ذكره ص 426 .



## 5- الغياب بدون سبب مشروع .

تنص المادة 51-5 على أنه " يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سابق إنذار العامل ودون مكافأة أو تعويض إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية وأن يخطر مكتب العمل بصورة من الإنذار " .

من الالتزامات الرئيسية للعامل حضوره بانتظام وباستمرار إلى مكان العمل وفي الساعات المقررة لذلك - كما أشرنا - . وغياب العامل غير المشروع عن العمل يعد إخلالا بهذه الالتزامات يعطي لصاحب العمل الحق في فسخ العقد . " ولكن مجرد غياب العامل لا يعد منه امتناعا عن العمل وعن القيام بالتزاماته الأساسية في مفهوم المادة 51 ق.ع ، لأن المشرع قرر لحالة تغيب العامل عن عمله أحكاما خاصة ، فأوجب إنذاره في مواعيد محدودة وبإجراءات معينة حتى يقوم الدليل على عدم رغبته في الاستمرار في عمله " [1] .

لذلك فإن تحليل نص المادة 51-5 ق.ع يتطلب مناقشة مدة غياب العامل وسبب غيابه ، وضرورة الإنذار وطبيعته وكذلك حالة تعدد العقوبة .

### 1- مدة الغياب .

أعطى المشرع لصاحب العمل الحق في فسخ عقد العمل إذا تغيب العامل عشرة أيام متتالية أو عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة .

(1) طعن مدني رقم 15-21ق بتاريخ 575/11م ، مجلة المحكمة العليا السنة 12 العدد 2 ص 29 .

وقد فرق من حيث المدة بين الغياب المتتالي والغياب المتقطع – فبالنسبة للغياب المستمر – وهذا لا يثير أية صعوبة – أعتبر النص المذكور إن غياب العامل لمدة عشرة أيام متتالية في سنة واحدة بدون عذر يعد إخلالا أساسيا بالتزاماته .

ولا فرق أن تقع مدة الغياب خلال سنة واحدة أو خلال سنتين . سواء اتخذ صاحب العمل " سنة الخدمة " كأساس لحساب الغياب أو اعتمد في ذلك على السنة الميلادية . فالعبرة بغياب العامل أكثر من عشرة أيام متتالية .

وبناء على ما سبق فإن غياب العامل لمدة أحد عشر يوما متصلة يتخللها يوم راحة أسبوعية يعتبر غيابا لمدة عشرة أيام فقط وبالتالي لا يجوز فصل العامل لأن المشرع أراد بالمدة أن تكون أكثر من عشرة أيام متتالية [1] .

أما الغياب المتقطع فإنه يزيد عن الغياب المتتالي . وأعتبر المشرع أن غياب العامل لمدة عشرين يوما خلال سنة واحدة بدون عذر يعبر عن عدم جدية العامل في أداء عمله بانتظام مما يؤدي إلى فسخ العقد من قبل صاحب العمل .

وقد اختلف الفقه في تحديد مفهوم " السنة الواحدة " . منهم من أراد احتسابها بسنة كاملة تبدأ من تاريخ التحاق العامل بالعمل وهي ما تسمى " سنة خدمة " . ومنهم من أراد احتسابها بسنة ميلادية . والراجح أن السنة تبدأ من تاريخ التحاق العامل بمكان العمل وهذا ما اتفق عليه غالبية الشراح ، إلا إننا نرى أن الأفضل أن يتم تصفية كسور السنة الأولى التي التحق فيها العامل بالعمل ثم يبدأ صاحب العمل في احتساب سنة خدمة جديدة ابتداء من أول السنة الميلادية . وهذه تعتبر طريقة سهلة لاحتساب أيام الغياب المتفرقة . ولا تعطي فرصة للتحايل من قبل العامل . كما تجنب صاحب العمل مشقة اختلاف حساب السنة من عامل إلى آخر حسب تاريخ التحاق كل منهم بخدمة صاحب العمل .

---

(1) أما وقوع الراحة الأسبوعية خلال مدة الغياب المتتالي فإنها لا تقطع الغياب أي لا تحيل الغياب إلى غياب متقطع .



## 2- سبب الغياب .

المشرع الليبي – كغيره لم يعرف الغياب المشروع ، ولم نعثر على تعريف له في القضاء ولكن القضاء المقارن تبنى تعريفا ذكر فيه بأنه " الغياب الذي يقع بإذن سابق من صاحب العمل " [1] ولكن تعريف المحكمة للغياب المشروع على هذا النحو لا يعني بالضرورة أن يكون كل غياب بدون إذن صاحب العمل " غياب غير مشروع " ، ذلك أن صاحب العمل قد لا يأذن بالغياب ومع ذلك يظل الغياب بسبب مشروع ، مرده عذر أو مانع قهري اضطر العامل إلى الانقطاع ، ولا يشترط أن يرقى هذا المانع إلى مرتبة القوة القاهرة ، بل يكفي أن يحول دون حضور العامل إلى مقر عمله [2] .

على أي حال تظل مسألة البحث عن مشروعية سبب الغياب من عدمه من المسائل الموضوعية التي يتعين على القاضي أن يقيس مسلك العامل فيها بمسلك الشخص المعتاد في نفس ظروف العامل ، وأن يحدد فيما إذا كان صاحب العمل قد تعسف في فصل العامل أو لم يتعسف ، بالظروف والملابسات التي كانت محيطة به وقت فسخ العقد لا بعده [3] .

ومن صور الغياب المشروع مرض العامل – ولكن لابد للعامل أن يقدم شهادة طبية تدل على ذلك – أو مَرض أحد أفراد أسرته واضطراره للسفر معه إلى الخارج ، واعتقال العامل ، أو تغيبه بسبب التجنيد ، أو انقطاع المواصلات ، أو الإضراب المشروع .

أما ترك مكان العمل بحجة عدم وجود عمل يعتبر غيابا غير مشروع حالة قيام صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته .

تظل مسألة الغياب بسبب دورة دراسية قصيرة الأمد أو أداء أحد الامتحانات بالنسبة للعمال الذين يتقدمون لأداء الامتحانات لنيل شهادة ترفع من مستواهم "

---

(1) محكمة النقض المصرية : الطعن رقم 433 لسنة 31ق ، جلسة 1965/12/22 ذكره الهواري : ص 288 .

(2) البرعي : المرجع السابق ذكره ص 429 .

(3) الطعن رقم 1205 لسنة 52 ق جلسة 1982/11/28 : المرجع المشار إليه أعلاه ص 421 .

طلبة المنازل " أو المنتسبين للجامعات فلم نعثر في التشريعات ما يفيد أن غيابهم لهذا الغرض مشروع .

بعض من الفقه المقارن [1] لا يعتبر الغياب لأداء الامتحانات أمرا مشروع إلا أننا ننضم إلى من ذهب إلى أن هذا الرأي يتضمن اعتداءا خطيرا على حرية العامل الشخصية لأن من حق العامل أن يتعلم ولا بأس أن يشجع أصحاب العمل العمال على الرفع من مستوياتهم لأن هذا يعود بالمصلحة على الجميع . ( راجع ما كتب بشأن إجازة الدراسة ) .

## طبيعة الإنذار .

بعد احتساب مدة الغياب والتأكد من أنه كان غير مشروع يصبح من حق صاحب العمل أن يفسخ العقد الذي بينه وبين العامل . ولكن بعد إنذاره كتابة ، أي أن يوجه صاحب العمل إنذارا مكتوبا يحذره فيه إلى أنه سيفصله من عمله ، إذا استمر في غيابه بقية المدة التي نص عليها القانون :

بالنسبة للغياب المتتالي يتم الإنذار بعد غياب خمسة أيام ( أي اعتبارا من اليوم السادس للغياب ) . أما الغياب المتقطع فإن الإنذار يوجه إلى العامل بعد غيابه عشرة أيام ( متقطعة ) ( أي ابتداء من اليوم الحادي عشر ) .

ولصاحب العمل أن ينذر العامل في أي وقت بعد انقضاء هذا الميعاد بشرط أن يصل الإنذار إلى علم العامل قبل اكتمال مدة الغياب التي تجيز الفصل [2] أي قبل انقضاء الأيام الخمسة المتممة للانقطاع المستمر وقبل انقضاء العشرة أيام المتممة للانقطاع المتقطع .

والحكمة التي توخاها المشرع من إنذار العامل بعد مضي خمسة أيام في الغياب المستمر ، وعشرة أيام في الغياب المتقطع أي بعد مضي نصف المدة

(1) محمد لبيب شنب : ص 226 ، حسن كيرة : ص 527 .
(2) طعن مدني رقم 30-32 بتاريخ 1986/4/14م مجلة المحكمة العليا ، السنة 25 العدد 1و2 ص 70 .



التي حددها ليبرر الفصل أن يكون العامل على بينة من أمره أو كما تذكر المحكمة العليا " إعطاء العامل فترة كافية للتروي والتفكير في مصيره ومستقبله ، فقد يتراجع عما قد يكون دار في نفسه ويعود إلى عمله ، رأفة من المشرع بالعامل الذي يعتبره هو الجانب الضعيف في العلاقة العمالية "[1] ومن جهة أخرى – على رأي المحكمة العليا أيضا – " ليكون تحذيرا للعامل من مغبة الانقطاع " [2] .

أما إذا أرسل صاحب العمل الإنذار الكتابي إلى العامل أثناء صدور قرار الفصل أو بعده فإن هذا الفصل يعد تعسفيا وقد أشارت إلى ذلك المحكمة العليا في قضاء لها جاء فيه " إذا تبين لمحكمة الموضوع أن إنذار الفصل أرسل للمطعون ضده – ( العامل ) – بعد صدور قرار الفصل مع وجوب أن يكون سابقا على قرار الفصل ، وخلص الحكم المطعون فيه إلى أن الفصل كان تعسفيا فإن ما قرره الحكم يحمل الرد الكافي على نفي الطاعن وعلى ما دفع به من أن تغيب المطعون ضده بعد انتهاء فترة إجازته المرضية كان بدون إذن هو تحليل سائغ ومقبول ولا مخالفة فيه للقانون " [3] .

– أما فيما يتعلق بشكل الإنذار فلم يشترط المشرع شكلا خاصا لذلك يجوز أن يكون بكتاب مسجل أو بخطاب مع علم الوصول أو على يد محضر ومن مصلحة صاحب العمل أن ينذر العامل بطريقة سهلة الإثبات احترازا من أي نزاع حوله . خاصة وإن الإنذار يعتبر دليلا قاطعا على التزام رب العمل بالإجراءات القانونية [4] .

(1) طعن مدني رقم 30-32 بتاريخ 1986/4/14م مجلة المحكمة العليا ، السنة 25 العدد 1و2 ص 70 .
(2) طعن مدني رقم 15-21 ق بتاريخ 1975/5/11م، مجلة المحكمة العليا السنة 12 العدد 2 ص29.
(3) طعن مدني رقم 40-17 ق بتاريخ 1971/5/11م مجلة المحكمة العليا السنة 8 العدد 1 ص 136 .
(4) وهذا ما أكدته المحكمة العليا عندما قالت : " ... وكانت الطاعنة ( صاحب العمل ) لم تقدم الدليل على أنها أعطت المطعون ضده الفرصة التي منحها إياه المشرع بأنه ( العامل ) تغيب عن العمل مدة خمسة أيام أخرى متتالية بعد الإنذار السالف الذكر فإن فسخ العقد من طرفها يعتبر فصلا تعسفيا يحق معه للعامل طلب إعادته للعمل والتعويض عن مدة الفصل ..." . طعن مدني رقم 2/30 ق بتاريخ 1986/4/14م مجلة المحكمة العليا السنة 25 العدد 1و2 ص 70 .

ولم ينص القانون على اشتراط الإنذار صيغة معينة ، ولكنه يجب أن يتضمن تنبيه العامل إلى واقعة غيابه عن العمل وأن يقدم المبرر لهذا الغياب ، وكذلك مطالبته بالعودة إلى العمل وإلا سيتم فصله عند إتمام المدد التي حددها القانون .

وحتى تكون كل الإجراءات التي ذكرتها المادة 51-5 ق.ع سليمة لابد لصاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل بصورة من الإنذار المرسل إلى العامل ، والحكمة من ذلك هي التأكيد على جدية المخالفة ومنع الإجراءات الكيدية من جانب صاحب العمل [1] .

تلك هي الشروط التي تطلبها المشرع لتوقيع عقوبة الفصل على العامل جزاء غيابه بدون سبب مشروع [2] ، ومتى توافرت فإن الفصل لا يقع بقوة القانون وإنما يجب أن يصدر قرار بذلك من صاحب العمل الذي قد يتغاضى عن استعمال حقه ، ويقبل عودة العامل إلى العمل حتى لو تجاوزت مدة الغياب بدون سبب مشروع المدة المحددة قانونا .

### 4- تعدد العقوبة.

في مسألة تعدد العقوبة يثار التساؤل عما إذا كانت واقعة الغياب ينتهي أثرها بتوقيع عقوبة عليها كالغرامة ، بحيث لا يمكن احتسابها مرة ثانية ضمن أيام الغياب التي تجيز لصاحب العمل فصل العامل طبقا لنص (المادة 51-5 ق.ع) .

(1) عمر : المرجع السابق ذكره ص 371 .

(2) طعن مدني رقم 6-32 ق بتاريخ 86/2/17 م مجلة المحكمة العليا : السنة 24 العدد 3و4 ص 83 .



حول هذا الموضوع انقسم الفقه إلى قسمين .

الأول يرى أن من أبسط الضمانات ألا توقع على العامل عقوبتان على نفس الفعل وهذا ما أكده المشرع من خلال نص المادة 78-2 ق.ع وكذلك تطبيقاً لقاعدة " لا ازدواج في مفرد " [1] ، وتفسير ذلك ، أن العامل قد يغيب بضع أيام ، لا تكفي لتوقيع عقوبة الفصل ( ثلاثة أيام مثلاً ، ثم بشكل متقطع يوم آخر ، وهكذا ... ) فيقرر صاحب العمل في هذه الحالة مجازاته على هذا الغياب بعقوبة الغرامة ، ويظل العامل يغيب أياما أخرى على فترات متقطعة ويوقع عليه في كل مرة عقوبة الغرامة فلا يجوز له عند اكتمال مدة الغياب التي استلزمها المشرع لتوقيع العقوبة أن يفصله ، لأنه لو حصل ذلك فهذا معناه إن العامل قد عوقب مرتين على ذات الفعل وهو ما لا يتفق مع صريح النص المذكور . وبعبارة أخرى فإن توقيع عقوبة الغرامة بسبب الغياب يؤدي إلى إنهاء أثر الغياب ، وبالتالي إلى سقوط حق صاحب العمل في توقيع عقوبة الفصل عن إجمالي الغياب .

الرأي الثاني يذهب إلى أن توقيع الغرامة على العامل بسبب غيابه لا يمنع من احتساب أيام الغياب ضمن المدد التي تطلبها المشرع لإمكان توقيع عقوبة الفصل .

ويضيف " أنه لا يوجد تعارض في ذلك مع مبدأ وحده العقوبة ، لأننا بصدد مخالفتين لا مخالفة واحدة : فالأولى التي وقع بالنسبة لها عقوبة الغرامة هي الغياب لمدة لم تزد على عشرة أيام متصلة أو عشرين يوماً متقطعة ، أما المخالفة الثانية فهي الغياب لمدة تزيد عن عشرين يوماً متقطعة أو عشرة أيام متتالية ، وهذه تستوجب توقيع عقاب مختلف عن العقاب الأول ( الغرامة ) ، التأديبية المقررة لها هي الفصل [2] .

(1) عمر : المرجع السابق ذكره ص 379 .

(2) البرعي : ص 433 ، يحيى : ص 309 ، زكي ص 357 . الخولي : 385 .

وعقوبة الغرامة كان يقصد بها زجر العامل حتى لا يتمادى في الغياب دون سبب مشروع ومن ثم يكون العامل الذي تمادى في الغياب بعد توقيع عقوبة الغرامة أولى بالفصل من ذلك الذي لم توقع عليه أية عقوبة وهذا معناه أن الفصل جزاء استمرار العامل في الغياب .

على أي حال إن كنا نميل إلى الرأي الثاني حرصاً على أداء العامل لالتزاماته بجدية ، ودون استهتار بالعلاقات العقدية وكذلك على مصلحة المشروع إلا أن المادة 78-2 ق.م التي تنص على أنه : " ... لا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة ... " واضح والمشروع من خلاله أسدى للعامل حماية كبيرة جداً ونادرة الوجود في التشريعات المقارنة .

## 6- إخلال العامل بالتزاماته الأساسية :

وهذا يعتبر حكماً عاماً يعطي لصاحب العمل فسخ العقد في حالة الإخلال بالتزام أساسي " جوهري " .

والمشرع كما لاحظنا في الحالات السابقة ، وكما سنلاحظ في الحالات القادمة التي يجيز فيها لصاحب العمل توقيع عقوبة الفصل على العامل رأى أن كلاً منها يعد " إخلالاً بالتزام أساسي " يقع على عاتق العامل ، وقد أجمع الفقهاء على أن المشرع خشي ألا تكفي هذه الحالات لحصر كل صور الإخلال المتصور حصولها من العامل ، وحتى لا يفلت العامل من العقاب ، إذا أخل بالتزام جوهري – ولكنه غير وارد بين الحالات المشار إليها – أورد هذا الحكم العام الذي يسمح بتوقيع عقوبة الفصل على العامل في كل



حالة يقدر فيها صاحب العمل تحت رقابة القضاء ، أن العامل قد أخل بالتزام أساسي [1] أي ارتكب خطأً جوهرياً .

والمشرع لم يحدد معنى الخطأ الجوهري . ولكن بالعودة إلى القضاء المقارن [2] نجد أن محكمة النقض الفرنسية قد عرفته بأنه " الخطأ الذي يكشف عن عدم دقة العامل أو عدم كفاءته بحيث يكون من الخطر الاحتفاظ به في المشروع خلال مدة الإنذار " .

وهذا معناه أنه يشترط لتطبيق المادة 51-6 أن يكون عدم تنفيذ العامل لالتزاماته راجعاً إلى خطئه . فإذا لم ينفذ العامل التزاماته الأساسية لكنه لم يكن مخطئاً في ذلك فلا يجوز فصله بالاستناد إلى هذه المادة كما لو اضطر إلى الانقطاع عن العمل بسبب عدم دفع صاحب العمل للأجر المستحق له لأن الانقطاع عن العمل هنا يعد بمثابة دفع بعدم التنفيذ .

وقد يقصد المشرع بالالتزامات الأساسية التي يفترض ألا يخالفها العامل تلك التي نص عليها في المادة 26ق.ع وهي أن يؤدي العمل المتفق عليه أو الذي يدخل في وظيفته ، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي ، وأن يأتمر في تنفيذه بأوامر صاحب العمل أو الرئيس المسئول ، وأن يلتزم بالعناية بالأدوات المسلمة إليه لتأدية عمله ، وأن يحافظ على أسرار العمل وأن يمتنع عن منافسته فضلاً عن التزامه بتنفيذ العقد بطريقة تتفق ما يوجبه حسن النية ( المادة 148ق.م ) . ويؤدي التفسير الحرفي للقانون إلى القول بأن إخلال العامل بأحد هذه الالتزامات ، ولو كان في ذاته بسيطاً يعتبر مع ذلك خطأً جوهرياً يجيز لصاحب العمل فسخ العقد معه ،

---

(1) يرى العديد من الفقه أن المشرع كان بإمكانه أن يكتفي بحكم هذه الفقرة من المادة 51 لأنها تغطي كافة الحالات الأخرى المذكورة في المادة المشار إليها حيث لا تعتبر هذه الحالات إلا تطبيقا للمبدأ العام من هذه الفقرة وهو عدم إخلال العامل بالتزاماته الأساسية ، فهذا هو الالتزام الرئيسي الذي يقع على العامل ولا تعدو باقي الحالات أن تكون تطبيقا له . أنظر البرعي : ص 441 ، ورأي آخر يرى أن المشرع كان من المفروض أن يذكر الحالات التي تعتبر على الأخص إخلالا بالتزام جوهري : عمر ص 380 .

(2) نقض اجتماعي فرنسي 27 نوفمبر 1953 منشور في بران ص 292 وذكره عمر ص 380 .

مادام عدم تأدية العامل لالتزاماته الأساسية يعتبر في كل الأحوال من قبيل الخطأ الجوهري الذي يجيزه [1] .

على أي حال فإنه مهما اختلفت الاعتبارات ، ومهما اختلفت الأحكام القضائية المقارنة التي تناقضت في تكيفها للتصرفات التي تعتبر إخلالاً بالالتزامات الأساسية ورأت فيها أخطاء جسيمة أو بسطة فإنه يمكن تعريف الخطأ المعاقب عليه بالفصل " ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضراراً بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته ، أو يخالف به إحدى التزاماته المهنيه ، أو يلحق به خسائر وأضراراً أما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين ، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمراً غير مقبول إما خطورته ، وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل " .

ولكن إذا نصت لائحة الجزاءات في الشركة على وجود تدرج معين – جدول – للمخالفات والعقوبات فيجب أن تلتزم بها حتى لو كانت المخالفة إهمالاً في أداء واجبات العمل مما يعرض النفس والمال للخطر ، فطالما أن الشركة التزمت من خلال لائحة الجزاءات أن تكون العقوبة في المرة الأولى خصم مرتب يوم ، وفي المرة الثانية يومين ، وفي الثالثة ثلاثة أيام مع الإنذار بالفصل ، وفي المرة الرابعة الفصل بدون إنذار ، فإنه لا يجوز لها أن تفصل العامل من أول مرة لارتكابه المخالفة المذكورة لأنها كما تقول المحكمة العليا قد " وضعت قيداً على هذا الحق ورتبت العقوبات على النحو السابق بالخصم ، ثم الخصم مع الإنذار بالفصل ثم الفصل ، فهي إذن لم تلغ أصل الحق في الفصل ، ولكنها جعلته آخر ما تلجأ إليه عندما لم تفد العقوبات السابقة عليه في تقويم العامل . فإذا لجأت الشركة إلى فصل العامل ابتداء ، بدعوى أن الخطأ الذي ارتكبته جسيم وإن الفصل هو العقاب

(1) زكي : المرجع السابق ذكره ص 529 .



المناسب له ، فإن الشركة تكون قد خالفت ما التزمت به ، ولم تعط للعامل فرصة للإصلاح وبالتالي تكون متعسفة حياله ... " [1] .

ويتوقف تقدير ما إذا كان الإخلال جوهرياً أم لا على ظروف كل حالة وبصفة خاصة على طبيعة كل عمل .

أما مدى توافر صفة الإخلال وما إذا كان جوهرياً يبرر الفصل أم غير جوهري فلا يبرره فإنه متروك لقاضي الموضوع ، ومتى كان تقديره مبنياً على أسباب سائغة فإن المجادلة فيه أمام محكمة النقض تكون غير ذات جدوى [2] . وعبء إثبات الخطأ الجوهري يقع على صاحب العمل ، ويجب على صاحب العمل أن يتمسك بالخطأ فوراً وإلا فقد الخطأ صفته الجوهرية ، ولكن يجوز لصاحب العمل في حالة التغاضي عن أخطاء العامل أن يتمسك بها إذا وقع من العامل خطأ جديد [3] . وإذا لم يكن الخطأ جوهرياً فإن العامل يستحق مقابل الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة .

وقد قضي بأنه يعتبر من قبيل الإخلال بالالتزامات الجوهرية اختلاس عاملة فستاناً خاصاً بالمكان الذي تعمل فيه ورأت المحكمة العليا أن " صدور هذا الفعل من الطاعنة يجعلها مخلة بأهم التزام من الالتزامات الجوهرية التي يفرضها عقد العمل وهو الأمانة وأنه ليس بلازم على ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة صدور حكم جنائي بإدانتها إذ الحكم الجنائي كاشف لصحة السبب الذي بني عليه الفسخ وليس منشئاً له ، وكان ما انتهى إليه الحكم المطعون فيه من اعتبار الطاعنة مخلة بالالتزامات التي يفرضها عقد العمل يتفق وصحيح القانون " [4] .

(1) طعن مدني رقم 36-24 ق بتاريخ 1979/11/11 ، مجلة المحكمة العليا السنة 16 العدد 3 ص 52 .
(2) نقض مدني مصري رقم 329 سنة 40 ق 1976/11/27 السنة 27 ص 1665 ذكره أحمد شوقي في التشريعات الاجتماعية ، القاهرة 1984 ص 245 .
(3) بران المرجع المشار إليه ص 297 ، 298 أنظر كذلك كاميرلنك المرجع المشار إليه سابقاً ص 486. وكذلك عمر ص 381 .
(4) طعن مدني ليبي رقم 63-30 ق بتاريخ 1984/5/7 ، مجلة المحكمة العليا السنة 22 العدد 1 ص 61.

ومن أمثلة التطبيقات القضائية الخاصة بإخلال العامل بالتزاماته الجوهرية [1] :

بيع العامل السلعة بأكثر من السعر المقرر قانوناً معرضاً صاحب العمل للمسئولية الجنائية ، وإطلاق العامل لأعيرة نارية داخل مكان العمل ، وتقاضي عامل مسئول إتاوات من العمال مقابل تشغيلهم ساعات إضافية ومن المحلات مقابل صرف ما يستحقونه ، أو أخذ سمسرة على المبيعات التي يعقدها صاحب العمل مع الغير . واستيلائه على مبالغ من متحصلات الشركة دون وجه حق ، وقيادته السيارة بسرعة جنونية ينجم عنها الخطر مما ترتب عليه انقلابها وإتلافها .

أو يستمر سائق السيارة في قيادتها " رغم قلة الزيت بها وهو الأمر الذي يجب عليه التثبت منه قبل مباشرة تسييرها حتى احترقت آلات السيارة .

ولكن لا يمكن فسخ العقد إذا امتنع العامل عن العمل لسبب مشروع كرفضه العمل على آلة فاسدة ، أو عجزه عن العمل لمرض ألم به .

## 7- إفشاء العامل الأسرار الخاصة بعمله.

الالتزام بالاحتفاظ بأسرار العمل التزام جوهري يقع على العامل بحيث يكون الفسخ هو الجزاء الطبيعي على الإخلال به . وقد سبق أن ذكرنا حدود هذا الالتزام .

## 8- الحكم على العامل في جناية أو جنحة مخلة بالشرف.

يشترط لفصل العامل استناداً إلى هذا السبب أن يكون قد صدر عليه حكم نهائي في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة " أي

(1) علي عوض : ص 192 ، البرعي ص 441 .



حكم لا يقبل الطعن فيه بالطرق العادية " لذلك لا يكفي توجيه اتهام إلى العامل أو حتى رفع الدعوى الجنائية عليه . إلا أنه متى كان الحكم نهائيا فإن الفصل يجوز ، لو كانت العقوبة قد أوقف تنفيذها ، ولو كان الإيقاف شاملا لأية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم . لأن فصل العامل طبقا لنص المادة 51-8 ق.ع لا يعتبر عقوبة تبعية ولا هو من الآثار الجنائية التي يجوز أن يشملها الإيقاف [1] .

- وواضح أن الفسخ في هذه الحالة لا يدخل في نطاق صور إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية ، لأنه ليس من الضروري أن تكون الجريمة المحكوم على العامل نهائيا فيها متصلة بالعمل ، ولا مرتكبة أثناءه أو في مكانه .

ولعل في زعزعة ثقة صاحب العمل في العامل ما أدى بالمشرع إلى إعطاء صاحب العمل حق فسخ العقد .

وطالما أن الجريمة غير متصلة بالعمل أو مكونه لإخلال العامل بالتزاماته الجوهرية فإنه من الأنسب - وهو ما نتفق فيه مع بعض من الفقه - " عدم إدراجها تحت حالات الفسخ مع الحرمان من المكافأة ، والاكتفاء باعتبارها مبررا يخول لصاحب العمل نقض العقد أو إنهاءه دون إخلال بحق العامل في المكافأة " [2] .

- والحكم على العامل بالإدانة في جناية أيا كانت تعتبر كافية لإعطاء صاحب العمل حق سلطة الفصل طبقا للمادة 51-8 دون اشتراط أن تكون هذه الجناية من طبيعة معينة أو أن تكون ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة . وذلك لما للجنايات من خطورة .

(1) غانم : ص 436 ، شنب : ص 256 .
(2) حسن كيرة : المرجع السابق الإشارة إليه ص 710 .

ويمكن الاستدلال على ذلك بأن المادة 81 ق.ع التي تجيز وقف العامل احتياطيا إذا أتهم في جناية أيا كانت ، فمن المنطق أن يخول صاحب العمل سلطة فصل العامل إذا حكم عليه نهائيا في هذه الجناية [1] .

أما بالنسبة للجنح فيشترط أن تكون الجنحة المحكوم فيها على العامل ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .

وتحديد ما إذا كانت الجنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، مسألة يستقل بتقديرها قاضي الموضوع ، مهتديا في ذلك بما استقر في ضمير الجماعة ، وما يسودها من ناموس أدبي وما ينشر في المجتمع من شعور بحقارة بعض الأفعال والازدراء بمرتكبها . وهي مسألة نسبية قابلة للتطور والتغيير تبعا للبيئة والعرف الجاري .

لذلك تعتبر جرائم السرقة والنصب ، وإصدار صك بدون رصيد وخيانة الأمانة وشهادة الزور ماسة بالشرف والأمانة . وتعتبر جرائم هتك العرض وإفساد الأخلاق والتحريض على الفجور والفعل الفاضح العلني ماسة بالآداب العامة . إلا أن جرائم الضرب ، والجرح العمدي أو عن خطأ وجرائم المرور وجنح التخريب والإتلاف لا تعتبر ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة وكذلك لا تعد جريمة تبديد منقولات الزوجية ماسة بالشرف أو الأمانة لأنها تتردد في محيط الأسرة وجوها العائلي الذي لا يخلو من المصادمات والمنازعات التي تقوم بين الزوجين والتي لا تخلو من الوقيعة .

(1) إسماعيل غانم : ص 435 ، حلمي مراد : ص 317 أما جمال زكي : ص 531 فيرى " أن المساس بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة يلحق الجناية والجنحة على السواء " .



## 9- وجود العامل في حالة سكر .

إذا وجد العامل أثناء العمل في حالة سكر بين جاز لصاحب العمل فصله . حيث اعتبره المشرع خطأ جوهريا يبرر الفسخ دون إنذار أو تعويض .

وسبب العقوبة لا يعود إلى أن شرب الخمر هو عمل لا أخلاقي نهى عليه الدين ويعاقب عليه القانون ولكن يعود إلى أنه يؤثر على أداء العمل وقد يكون فيه تشويه لسمعة المشروع وحسن سير العمل به .

ويشترط للفصل بسبب السكر أن يكون السكر بينا أي واضحا وشديدا ، ويقدر القاضي ذلك بحسب طبيعة العمل وما يقتضيه من يقضة العامل وانتباهه. وهذا معناه أن المشرع لا يجيز الفصل عندما يكون السكر بسيطا .

ويتعين أن يكون السكر قد تم بإرادة واختيار من العامل وإدراك لطبيعة المادة المسكرة ، ولكن لا يشترط أن يكون ما ارتكبه العامل ينطوي على جريمة [1] .

ويكفي أن يظهر السكر الواضح على العامل في أثناء العمل حتى يكون ذلك مبررا للفصل وبغض النظر أن يكون العامل قد تناول المادة المسكرة قبل ساعات العمل وخارج مكان العمل ، مادام تأثيرها قد ظهر عليه في مكان العمل وأثناء ساعات العمل .

أخيرا نذكر بأن المشرع الليبي من خلال نص المادة 51-9 ق.ع تحدث عن وجود العامل في حالة سكر ولم يذكر المؤثرات العقلية الأخرى المؤدية إلى فقدان اليقضة والانتباه كتعاطي المخدرات مثلا لذلك يمكننا أن نقيس بالسكر كل مادة يتعاطاها الشخص – العامل– تفقده عن صوابه وتؤثر في أدائه للعمل المطلوب منه .

(1) لبيب شنب : المرجع السابق ذكره ص 248 ، إسماعيل غانم : ص 429 .

## 10- اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول وغيرهم .

فرق المشرع بين الاعتداء الواقع على صاحب العمل أو المدير المسئول من جهة وبين الاعتداء الواقع على أحد رؤساء العمل من جهة أخرى .

### 1- الاعتداء الواقع على صاحب العمل .

لم يستلزم المشرع جسامة الاعتداء أو اتصاله بالعمل بالنسبة لصاحب العمل أو المدير المسئول ، لذلك فإن أي اعتداء من العامل يكفي للفصل ولو كان يسيرا ، ولو لم يقع أثناء العمل وبسببه . والمقصود بالمدير المسئول من أنابه صاحب العمل إنابة كاملة عنه في إدارة منشأته .

ولا يشترط في الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أن يكون ماديا أي مكونا لجريمة جنائية ، ولا يشترط إبلاغ الجهات المختصة به ، بل يكفي أن يمس الاعتبار ، بشرط أن تتوافر فيه صفة الاعتداء [1] .

ومبرر الفصل في هذه الحالة ، هو أن العامل باعتدائه على صاحب العمل أو من يمثله يخل بالتزام جوهري ، وهو الالتزام بإطاعة أوامر صاحب العمل والامتثال لتوجيهاته التي تصدر في إطار علاقة التبعية القانونية . وكذلك فإن الاعتداء على صاحب العمل أو من يمثله يخل بروح التعاون والاحترام المتبادل بينهما ، وهو ما قد يخل بنظام المنشأة وحسن سيرة العمل فيها ، لما ينشأ عنه من مساس بهيبة الرؤساء ونفوذهم في محيط المنشأة .

وتطبيقا لذلك فإن قيام العامل بضرب صاحب العمل أو بسبه أو بشتمه كقوله له " أخرج وإلا سأكسر لك وجهك " [2] أو تقديم بلاغات كيدية ضده

(1) طعن مدني رقم 14-30 ق بتاريخ 1983/6/13 م ، مجلة المحكمة العليا السنة 20 العدد 4 ص 86 .

(2) طعن مدني رقم 255 - 42 ق بتاريخ 1997/1/27 غير منشور .



تتضمن اتهامه بالغش والسرقة أو التشهير بشرفه ، كل هذه الأفعال اعتبرها القضاء المقارن اعتداء من العامل يجيز لصاحب العمل فصله .

أما توجيه النقد من العامل لصاحب العمل فلا يمكن اعتباره اعتداء ، والمشادة الكلامية بين العامل وصاحب العمل لا يمكن اعتبارها كذلك طالما أن العامل لم يتلفظ فيها بما ينبو عن السمع . وتقدير ذلك متروك لقاضي الموضوع . وهذا التقدير يختلف بحسب الأحوال وظروف العمل وظروف العلاقة بين العامل وصاحب العمل أو المدير المسئول .

ومتى توافر في الفعل شرط الاعتداء جاز لصاحب العمل أن يفسخ العقد الذي بينه وبين العامل إلا إذا كان فعل العامل " رد فعل " لاعتداء صاحب العمل أو من يمثله أو كان فعل العامل قد وقع في إطار حق من حقوقه المقررة كحق الشكوى .

ولا يكون هناك مجال لتطبيق نص المادة 51-10 ق.ع إذا كان تعدي العامل وقع على أثر تعدي صاحب العمل عليه بالضرب أو أثر استفزازه له ، بشرط أن يكون الاستفزاز على درجة من الشدة تدفع الشخص العادي إلى ارتكاب فعل مماثل للفعل الذي ارتكبه العامل فقول صاحب العمل للمدرسة عندما اعترضت على إعطاء حصة إضافية بحجة أن لديها أعمالا منزلية " التزمي بيتك " لا يعتبر ذلك دافعا لها بالقيام بتصرف يؤدي إلى إنهاء العقد " [1] والمحكمة العليا رأت أنه " المطعون ضده - رب العمل - لم تصدر منه أية عبارة نابية وأن كل ما صدر منه هو أن طلب منها بصفته

(1) اعتبرت المحاكم في مصر من نبيل الاعتداء المبرر للفصل تقديم العامل شكوى يتهم فيها صاحب العمل بصلته القوية باليهود . وعطفه عليهم ، وكراهيته للنظام القائم وإسناد المحسوبية والرجعية لرئيس مجلس إدارة الشركة ، واتهام صاحب العمل بالتهريب وتقديم شكوى كيدية ضد صاحب العمل واتخاذها مادة للتشهير به بعد أن ثبت كذبها ، وتقديم شكاوي كيدية ضد صاحب العمل تتضمن وقائع غير صحيحة ، واتهام صاحب العمل بالخيانة ، ومخالفة القوانين الاشتراكية وثبوت كذب الشكوى وإحداث إصابة بنفسه ، واتهام مدير المنشأة بأنه هو الذي أحدث به هذه الإصابة ثم حفظ التحقيق لكذب البلاغ وتقديم شكوى لجهات الإدارة تتضمن سبا وقذفا في رؤساء العمل وثورة العامل بسبب تخفيض أجره " . ذكره البرعي عن علي عوض : ص 438 .

رب عمل أن تقوم بحصة إضافية وعندما اعترضت طلب منها أن تلازم منزلها إذا لم يلق منها هذا العمل قبولا ... " (1) .

## 2- الاعتداء الواقع على أحد رؤساء العمل أو أحد زملاء العمل .

حتى يؤدي إلى الفصل اشترط المشرع أن يكون الاعتداء جسيما وله صلة بالعمل إذا وقع على أحد رؤساء العمل أو أحد زملاء العمل وتقدير الجسامة أيضا متروك للقاضي .

ويقصد برؤساء العمل من لهم الإشراف والتوجيه على إدارة من إدارات المشروع ، أو على قسم من أقسامه أو على عدد من العمال .

فإذا اعتدى عامل على رئيسه يكون قد أخل بالتزام أساسي يبرر الفصل لأن هذا العامل كما تقول المحكمة العليا " وقف موقفا غير لائق من رؤسائه وأصبح من العسير التعاون بينه وبين الشركة " (2) .

ويذكر البعض أنه لا مجال لتطبيق هذا النص إذا كان الاعتداء متبادلا بين رئيسين من رؤساء العمل لأن الحكمة من النص تقضي أن يكون المعتدي أقل درجة في مراتب المشروع من درجة المعتدى عليه (3) .

ونحن نرى أنه لا يوجد مانع من معاقبة أحدهما عندما يكون قد اعتدى على الآخر . والدليل على ذلك أن المشرع ذكر أن اعتداء عامل على زميل في العمل اعتداء جسيما أثناء العمل أو بسببه يعد إخلالا بالتزام أساسي يبرر الفصل دون إنذار أو مكافأة .

والمشرع أراد بذلك وضع جزاء على المشاجرات الخطيرة بين العمال ، ولا يوجد مانع أن يكون الأمر كذلك بالنسبة لرؤساء العمل .

(1) طعن مدني رقم 81-24 ق بتاريخ 1979/4/29م ، مجلة المحكمة العليا السنة 16 العدد 1 ص 110 .
(2) طعن مدني رقم 17-18 ق بتاريخ 1972/2/8م ، مجلة المحكمة العليا السنة 8 العدد 3 ص 61 .
(3) إسماعيل غانم : ص 432 ، لبيب شنب : ص 252 .



أخيرا إذا توافرت شروط الاعتداء سواء لصاحب العمل أو من يمثله أي المدير المسئول ، أو رئيس العمل أو زميل العمل فإن المشرع يعطي الحق لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون سابق إنذار ودون مكافأة ودون تعويض ، أما الحقوق الأخرى المكتسبة قبل الفصل فإنها تظل من حق العامل ويلزم صاحب العمل بأدائها ، كالساعات الإضافية ، أو مقابل الإجازة وغيرها .

وهذا ما أكدته المحكمة العليا عندما ذكرت في قضاء لها " ... لا يكون للعامل حق في التعويض عن الفصل ولا في المكافأة ولا في مقابل الإنذار ، أما الإجازات فيبقى حقه فيها باعتبارها حقوقا مكتسبة قبل نشوء سبب الفصل وقبل استعمال رب العمل لحقه في فصل العامل ... " (1) .

## ثانيا : فسخ العقد بسبب إخلال صاحب العمل بالتزاماته

أجاز المشرع العمالي من خلال نص المادة 53 ق.ع في خمس حالات للعامل أن يستقل بفسخ العقد قبل انقضاء مدته إذا كان محدد المدة وبدون سبق إنذار إذا كان غير محدد المدة ، ودون حاجة إلى استصدار حكم قضائي بذلك مع إلزام صاحب العمل بأن يدفع له مكافأة نهاية الخدمة ، وحتى التعويض الذي قد تحكم به المحكمة . وهذه الحالات هي :

### 1- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .

وهذه الحالة تقابل إحدى حالات الفسخ التي أجازها المشرع لصاحب العمل وهي التدليس ، وقد احتسبها المشرع من حالات الفسخ بإرادة العامل لكي يسهل عليه ترك العمل دون الالتجاء إلى القضاء لطلب الإبطال .

(1) طعن مدني رقم 60-21 ق بتاريخ 1976/2/8م مجلة المحكمة العليا ، السنة 12 العدد 4 ص 104 .

## 2- إذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته طبقا لأحكام هذا القانون.

نلاحظ في البداية أن المشرع أجاز للعامل ترك العمل إذا أخل صاحب العمل بالتزام يفرضه قانون العمل وهذا معناه أن صاحب العمل إذا أخل بالتزام تعاقدي فإن الفسخ في هذه الحالة يخضع لتقدير القاضي وفقا للمادة 59-2 ق.م .

وحكم المادة 53-2 تجيز للعامل أن يترك العمل إذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ أحد الالتزامات التي يفرضها قانون العمل ، فلا يشترط أن يكون الالتزام الذي لم يقم به صاحب العمل جوهريا كما لا يشترط أن يكون الإخلال به جسيما .

ومن صور إخلال صاحب العمل بالتزام من الالتزامات التي تعطي الحق للعامل أن يترك العمل بضمان حقوقه المذكورة : امتناع صاحب العمل عن منحه الإجازة السنوية المستحقة له أو عدم أدائه الأجر في المواعيد ، أو عدم دفعه ما يستحقه العامل المريض من أجر أثناء الإجازة المرضية ، أو رفضه توفير وسائل المواصلات أو تحمل انتقال العامل ( المادة 101 ق.ع ) . أو رفضه تقديم الرعاية الصحية للعامل ( المادة 102 ق.ع ) وغيرها .

## 3- إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمرا مخلا بالآداب نحو العامل .

يجوز للعامل أن يترك العمل إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمرا مخلا بالآداب نحو العامل ( المادة 53-4 ق.م ) شكل هذا الأمر جريمة أو لا يشكل ، أو أن يقع أثناء العمل أو خارجه ، أو أن يكون بمناسبة العمل أو بغير مناسبته ، فالمهم أن يصدر من صاحب العمل أو من ينوب عنه



كالمدير المسئول . ويقع على عاتق القاضي مهمة تقدير الأمر المخل بالآداب ، وبديهي أن يضع في الحسبان المعايير السائدة في المجتمع .

## 4- الاعتداء على العامل .

أجاز المشرع للعامل أن يترك العمل إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء عليه ( المادة 53-4 ق.ع ) " وقد أحسن المشرع العمالي عندما أطلق تعبير الاعتداء دون تخصيصه بالاعتداء بالفعل أو بالقول ولكن لا يشترط أن يعتبر جريمة . وتقدير درجة الاعتداء التي تبرر ترك العمل تقع على عاتق القاضي والقضاء الليبي يرى أن تعبير " التزمي بيتك " الذي تلفظ به مدير المدرسة لمدرسة رفضت إعطاء حصة إضافية بحجة أن لديها إعمالا في المنزل لا يعد من الألفاظ النابية التي تعطي الحق للعاملة أن تترك العمل ... وبررت ذلك " أن كل ما صدر منه هو أنه طلب منها بصفته رب عمل أن تقوم بحصة إضافية وعندما اعترضت طلب منها أن تلازم منزلها إذا لم يلق منها هذا العمل قبولا ، وكان هذا التحصيل هو استخلاص سائغ لا يخرج عما تضمنته شاهدة الإثبات ولا يتنافى مع التصرفات التي نسبتها الشهادة إلى رب العمل والتي لا تخرج عن حدود سلطة رب العمل في مباشرة إدارته لعمله وفق شروط العقد ، ولا يعدو جدل الطاعنة في ذلك أن يكون جدلا في تقدير الحكم لأقوال الشهود وهو أمر يتعلق بتقدير الدليل الذي يستقل به قاضي الموضوع وهو ما يفيد أن العقد أنهي من جانب الطاعنة – المدرسة – دون أن يدفعها إلى ذلك رب العمل ... " [1] .

[1] طعن مدني رقم 81-20 ق بتاريخ 1979/4/29م ، مجلة المحكمة العليا السنة 16 العدد 1 ص 110.

**5- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ تدابير السلامة المقررة أو التي تفرضها الجهات المختصة في الموعد المحدد ( المادة 53-5 ق.ع ).**

والخطر الجسيم الذي يهدد سلامة العامل أو صحته يكمن في المواد الضارة بالصحة والتي تتولد أثناء العمليات الصناعية ، وكذلك الإشعاعات الخطرة التي تتطلب وقاية معينة ، أو وجود رطوبة زائدة ، أو برد شديد مهلك للصحة أو روائح كريهة ، أو ضوضاء عالية تسبب أمراض الأعصاب وغيرها والمفروض أن صاحب العمل يقوم بالتدابير اللازمة ليحمي العامل من أضرار المواد والعمليات المضرة بالصحة أو السامة أو الخطرة بوسائل مناسبة وعملية ، وأن يراعي مسائل التهوية الخاصة بأماكن العمل ، وكذلك المحافظة على درجة الحرارة المناسبة المنتظمة بأماكن العمل كلما سمحت الأحوال بذلك ... وغيرها .

وبالمقابل لابد للعامل ألا يخالف التعليمات الخاصة بالأمن الصناعي وإلا يكون من حق صاحب العمل أن يفصله بعد أن ينذره كتابيا كما سبق وأشرنا إلى ذلك .

على أي حال فإن تقدير جسامة الخطر المبرر لترك العمل في الحالات المذكورة مسألة تظل موضوعية تقدرها المحاكم بالنسبة لكل حالة على حدة .

### ثالثا : أثر الفسخ من جانب العامل

كما سبق وذكرنا فإن للعامل الحق في فسخ العقد في الحالات السابقة دون تقيد بانقضاء مدة العقد إذا كان محدد المدة ودون سبق إنذار صاحب العمل



إذا كان العقد غير محدد المدة ، وترك العامل للعمل لا يؤثر على حقه في المكافأة عن مدة خدمته مهما كانت هذه المدة .

وحصول العامل على مكافأة نهاية الخدمة حالة تركه للعمل للأسباب المذكورة أعلاه والواردة في فقرات المادة 53 ق.ع لا يحرمه من حق مطالبة صاحب العمل بالتعويض إذا كان له محل - أي إذا حصل ضرر للعامل من جراء فسخه للعقد ، أو كان ترك العمل نتيجة تصرفات رب العمل التي دفعت العامل بتصرفاته أو معاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد ، أو كاعتدائه على العامل أو ارتكابه أمرا مخلا بالآداب وغيره ( المادة 696 ق.م )[1] .

## المبحث الثاني

## أسباب الانتهاء الخاصة

تنتهي عقود العمل بأحد الأسباب المشتركة ( العامة ) السابق الكلام عنها وهي أسباب طارئة بغض النظر عن كونها محددة المدة أو غير محددة المدة ، ولكن يمكن لكل نوع من هذين النوعين من العقود أن ينتهي نهاية عادية ( طبيعية ) بسبب خاص به .

---

(1) تنص المادة 696 من القانون المدني على أنه " يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل ، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته ، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد " .

## المطلب الأول

## انتهاء عقد العمل محدد المدة

عقد العمل ، المحدد المدة ، هو العقد الذي يتفق طرفاه على تحديد نهايته بواقعة مستقبلة محققة الوقوع لا يتوقف تحققها على إرادة أحد الطرفين .

### أولا : انتهاء عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته

ينتهي عقد العمل محدد المدة تلقائيا بحلول الأجل المتفق عليه ، أو بانقضاء المدة الجديدة التي تحدد فيها صراحة أو ضمنا ، أو بانتهاء العمل الذي أبرم العقد من أجله ، ولا يحق لطرفي العلاقة الاستقلال بإنهائه قبل انقضاء المدة المحددة له ، إلا إذا كانت هناك أسباب مشروعة لهذا الإنهاء . مثال ذلك ما قررته المادة 677-2 ق.م بقولها " فإذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو صاحب العمل أو لأكثر من خمس سنوات ، جاز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينظر رب العمل إلى ستة أشهر " .

والحكمة من النص - كما وأشرنا - هو عدم تأبيد عقود العمل نظرا لما في ذلك من تقييد لحرية العامل ، وعلى الأخص من جانب العامل الذي حرص المشرع على إتاحة الفرصة له للتحول إلى نشاط اقتصادي جديد يتناسب مع مؤهلاته و ما وصل إليه من تطور ، ويسمح له بحياة أفضل .

ومع حرص المشرع على ذلك ، فقد راعى ضرورة الاستقرار في علاقات العمل " وهذا ما دعاه إلى اشتراط حد أدنى من العلاقات التعاقدية في العقود المحددة المدة . والعامل لا يجوز له أن ينهي العلاقة إلا بعد مضي



المدة " خمس سنوات " . ويشترط إنذار صاحب العمل إلى ستة أشهر حتى يتمكن من تدبير أمره .

فإذا استخدم العامل هذا الحق الذي أعطاه له المشرع بموجب نص المادة 677-2 ق.م فبإمكانه أن يتحلل من العقد المحدد المدة - خلافا للأصل - بإرادته المنفردة ودون تعويض طالما أنه احترم الشروط المقدرة للإنهاء في مثل هذه الحالة .

ومن غير ذلك فإن الأصل هو انقضاء العقد المحدد بانتهاء مدته دون حاجة إلى أي إجراء ( المادة 46 ق.ع ) .

وتتأثر مسألة الاستناد على العقود النموذجية ومدى تقيد أطرافها بالشروط الواردة فيها ، والإحالة إليها باعتبار أن هذه الإحالة تعد قرينة على قبول شكل الشروط والرضاء بها ، وقد تذكر تلك العقود النموذجية المعدة من جهة إدارية معينة " من أن مدة انتهاء العقد لا تسري على العاملين الليبيين ممن يقومون بإبرام عقود مع جهات العمل التي يعملون بها وتعتبر مدة العقد سارية إلى حين انتهاء العمل ... " .

والمتمعن لهذا الشرط يرى ضرورة تقيد أطراف العلاقة به على اعتبار رضائهما . ولكن هذه القرينة تنهار إذا ما ثبت أن إرادة المتعاقد قد انصرفت إلى الخروج عن ذلك الشرط والقبول بمخالفته ، وترى المحكمة العليا أنه " يتعين في هذه الحالة تغليب الإرادة الظاهرة على الرضاء الضمني بالشروط المعدة سلفا في العقد النموذجي " [1] .

### ثانيا : تجدد العقد محدد المدة

تنص المادة 678 ق.م على أنه " إذا كان عقد العمل معين المدة إنتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته .

[1] طعن مدني رقم 361 - 42 ق بتاريخ 1997/6/9 غير منشور .

فإذا استمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته ، أعتبر ذلك منهما تجديدا لمدة غير معينة .

كما تنص المادة 679 ق.م على أنه

1- " إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه " .

2- " فإذا كان العمل قابلا بطبيعته لأن يتجدد ، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه ، أعتبر العقد قد تجدد ضمنيا المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى " .

ويتضح من هذين النصين أن الاستمرار في تنفيذ العقد المحدد المدة ، أو المبرم لأداء عمل معين يؤدي إلى تجديد العقد إلا أن الفرق يكمن في أن التجديد بالنسبة للعقد المبرم لمدة معينة يكون لمدة غير محددة بينما يتجدد العقد المبرم لأداء عمل معين لفترة محددة ، وهي الفترة اللازمة للقيام بذات العمل مرة أخرى .

### ثالثا : جزاء إنهاء العقد المحدد المدة قبل انقضاء مدته

إذا أنهى أحد المتعاقدين العقد قبل انتهاء مدته بدون مبرر مشروع ، فإنه يكون مسئولا عن هذا الإنهاء المبتسر - قبل الأوان - وهذه المسئولية ناتجة عن الإخلال بالتزام عقدي أي أنها مسئولية تعاقدية تخضع للأحكام العامة في المسئولية التعاقدية [1] .

ويقتصر حق الطرف المضرور من الإنهاء المبتسر للعقد على مطالبة الطرف المنهي بالتعويض ، وليس له إلزامه على الاستمرار في تنفيذ العقد حتى نهاية مدته .

ويقدر التعويض على أساس الضرر الفعلي الذي أصاب الطرف الذي حصل الإنهاء في مواجهته ، فإذا كان الذي أنهى العقد هو العامل ، فإن

[1] طعن مدني رقم 23 - 44 ق بتاريخ 1998/2/23 غير منشور .



التعويض يقدر على أساس الضرر الذي أصاب صاحب العمل نتيجة لذلك ، يراعى فيه ما يكون قد أصاب الإنتاج من توقف أو نقص .

أما إذا كان رب العمل هو الذي أنهى العقد قبل موعده فإنه يلتزم بتعويض العامل عن كل ما لحقه من أضرار مادية وأدبية من جراء هذا الإنهاء والقواعد العامة تقضي لتقدير التعويض أن يشمل " ما لحق الدائن من خسارة وما فاته من كسب " ويؤدي تطبيقها إلى تقدير التعويض الذي يستحقه العامل بمجموع أجره خلال الفترة الباقية إلى نهاية المدة ، لأنه يمثل الخسارة التي أصابته ، ومن ثم الضرر المادي الذي لحقه نتيجة نقض العقد . وهذا أمر بديهي لأن العقد محدد المدة أنشأ للعامل حقا في الأجر المتفق عليه فيه طيلة مدته ، ونقض العقد قبل موعده يؤدي إلى حرمانه مما يستحقه منه خلال بقية المدة ، ويجوز للعامل أن يطالب زيادة عليه بتعويض عن الضرر الأدبي الذي أصابه إلا إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يلحقه ضرر كحصوله فور فصله على عمل فيه مزايا أكبر من الأول أو حتى مساو له . ويراعى في تقدير التعويض أجر العامل ومدة عمله ولكن لا يشترط في التعويض أن يكون معادلا للأجر فقد يزيد أو ينقص عنه ، كما تراعى الظروف والملابسات المحيطة بالإنهاء ، كتأثير الإنهاء على سمعة العامل وما يترتب على ذلك من فرص الحصول على عمل جديد .

والتعويض الذي يحصل عليه الطرف المضرور من الإنهاء هو مسألة واقع تترك لمحكمة الوقائع ( الموضوع ) دون رقابة من المحكمة العليا .

كما أن المحكمة يمكنها في حالة إنهاء العقد محدد المدة إنهاء مبتسرا أن تأمر بإعادة العامل إلى عمله إذا رأت أن ذلك ممكنا .

## المطلب الثاني

## انتهاء عقد العمل غير محدد المدة

من المبادئ الأساسية في القوانين الحديثة أحقية كل من الطرفين في العقود غير المحددة المدة بصفة عامة في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة وذلك منعا من تأبيد الرابطة العقدية وحماية للحرية الفردية وهو أمر يتعلق بالنظام العام . لذلك نص المشرع في المادة 693-2 من القانون المدني والمادة 46 من قانون العمل على حق كل من العاقدين في إنهاء العقد مع مراعاة شروط وأوضاع معينة كما سنبين .

ويقع باطلا كل تصرف يتضمن نزول العامل عن هذا الحق أو يؤدي إلى حرمانه منه ، أما بالنسبة لحق صاحب العمل في الإنهاء فالراجح أنه لا يتعلق بالنظام العام ويجوز بالتالي الاتفاق على حرمانه منه خاصة وأن القانون أعطى الحق للعامل إذا اتفق الطرفان أن يكون العقد لمدة حياة العامل أو لمدة حياة صاحب العمل في الإنهاء بعد انقضاء خمس سنوات - دون تعويض - شريطة أن يخطر صاحب العمل برغبته في الإنهاء بما لا يقل عن ستة أشهر قبل انتهاء مدة الخمس سنوات ( المادة 2/677 ق.م ) .

وإذا كان منح الحق للعامل أن ينهي عقد العمل بإرادته هو أمر مطلوب ويدل على حرية العامل واستقلاليته في اتخاذ القرار الذي يراه مناسبا لحياته ، ويعطيه فرصة الالتحاق بعمل آخر قد يكون أفضل اقتصاديا أو اجتماعيا ، إلا أن الواقع العملي أثبت أن هناك خطورة لهذه الحرية التي يصفها البعض بالنظرية لأن العامل في غالب الأحيان هو شخص محدود الموارد ، جل اعتماده يكون على ما يكسبه من أجر لقاء عمله لدى صاحب عمل وهو لا يهتم باستعمال حريته في الإنهاء لأن الظروف تجعل من مصلحته أن يستمر في عمله خاصة إذا كانت فرص العمل محدودة كما هو



الحال في هذا الوقت ، كما نلاحظ أن استخدام أصحاب الأعمال لحقهم في الإنهاء بالإرادة المنفردة يصيب العامل بالأضرار لأنه سيحرم من الاستقرار في حياته الوظيفية . لذلك رؤى أن الحل الأمثل [1] لمواجهة خطر إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لرب العمل هو تطبيق نظرية التعسف في استعمال الحق ، حيث يشترط ألا يكون صاحب العمل عند إنهائه لعقد العمل متعسفا في هذا الإنهاء . ومن جهة أخرى " لوحظ أن استعمال الحق في الإنهاء فجأة وبدون مقدمات من شأنه أن يصيب العامل بضرر مباشر وأكيد لأنه لا يمكنه من الحصول على الوقت الكافي حتى يستطيع أن يجد عملا جديدا يوفر له سبل الراحة " [2] لذلك أصبح حق الإنهاء مقيدا بضرورة مراعاة مهلة الإنهاء .

إذا يمكن القول أن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة ليس مطلقا بل يجب لاستعماله توافر شرطين :

1) أن يسبقه إنذار .
2) ألا يشوبه تعسف أي عدم اللجوء إليه دون مبرر .

### أولا : الإنذار السابق للإنهاء

يحتم كل من القانون المدني ( المادة 694-2 ) وقانون العمل ( المادة 46 ) أن يسبق إنهاء العقد إنذار - إخطار - من الطرف الذي يريد الإنهاء إلى الطرف الآخر [3] .

والغرض من الإنذار هو منع المفاجأة وتمكين الطرف الآخر في العقد من الاستعداد للوضع الذي يعقب فترة الإنذار ، فإذا كان الإنذار من صاحب

---

[1] وهذا رأي القضاء الفرنسي ، وأيده في ذلك الفقه أنظر كاميرلنك وليون كان : المرجع السابق ذكره ص 130 .

[2] عمر : المرجع السابق ذكره ص 427 .

[3] طعن مدني رقم 26/15 بتاريخ 1982/12/22 مجلة المحكمة العليا 4/19 ص 15 .

العمل استطاع العامل خلال فترة الإخطار أن يبحث عن عمل جديد ، وإذا كان الإنذار من جانب العامل فإنه بذلك يعطي صاحب العمل فرصة ليبحث عن عامل يحل محل العامل المستقيل .

والإنذار هو إعلان لإرادة المتعاقد يتضمن رغبة أكيدة في إنهاء العقد ، وهو لذلك يعتبر تصرفا قانونيا من جانب واحد ويخضع لما تخضع له التصرفات القانونية من أحكام . فهو لا ينتج أثره إلا إذا وصل الى علم من وجه إليه ، وذلك وفقا لنص المادة 91 من القانون المدني ، ويعتبر الوصول قرينة على العلم ما لم يقم الدليل على عكس ذلك [1] .

## 1- شكل الإنذار .

إذا كانت أحكام القواعد العامة لا تتطلب أن يتم الإنذار في شكل معين قررت المادة 46 من قانون العمل أن يكون كتابة ، وإن كان بعض من الفقه يرى [2] أن " الكتابة ليست شرطا شكليا لصحة الإنذار ولكنها شرط لإثباته بنفس الطريقة التي تعتبر فيها الكتابة شرط لإثبات عقد العمل ( 23 ق. ع ) إلا أننا نرى أن المشرع قد قصد أن يكون الإنذار كتابة حتى يتسم بالجدية ، واجتنابا لكل منازعة بشأن تحديد بدء سريان مهلة الإنذار . وإذا كان المشرع يريد أن تكون الكتابة لمجرد الإثبات كما هو الحال في نص المادة 23 ق.ع

(1) وقد أعتبر القضاء في مصر شرط الإخطار متوافرا إذا أرسل صاحب العمل الى العامل خطابا بالفصل ، رغم رفض هذا الأخير لاستلامه ، وفي قضية ثبت هذا الرفض بالتأشير به على علم الوصل ( القاهرة الابتدائية 1955/2/20) ذكره يحي في المرجع السابق ذكره ص 331 .

كما قضي بأنه " ليس في القانون ما يوجب أن يكون إظهار الرغبة في إنهاء العقد ( الإخطار بالإنهاء ) بطريق معين فقد يكون بإعلان على يد محضر ، وقد يكون بخطاب موصى عليه كما لا يهم أن يكون المرسل إليه قد تسلم الخطاب أو رفض استلامه " ... الخ نفس المرجع .

(2) عبد الخالق عمر : قانون العمل الليبي ، سبق ذكره ص 429 ، شنب ص 388 كبرة 624 .



لذكر ذلك صراحة . لذلك فهي ليست لمجرد الإثبات وإنما هي واجبة سواء كان الإنذار بالإنهاء من العامل أو من صاحب العمل [1] .

## 2- مدة الإنذار .

حدد المشرع مهلة الإنذار تحديدا زمنيا حيث تقضي المادة 46 ق.ع بأن تكون مدة الإنذار ثلاثين يوما بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري ، وخمسة عشرة يوما بالنسبة إلى العمال الآخرين ، وتبدأ هذه المدة من وقت أن ينتج الإنذار أثره أي من وقت اتصاله بعلم من وجه إليه . ويجوز الاتفاق على إطالة مهلة الإخطار لمصلحة العامل ، كما يجوز الاتفاق على إنقاصها أو الإعفاء منها في حالة صدور الإنهاء من العامل ، وعلى العكس لا يجوز الاتفاق على إنقاص مهلة الإخطار الصادر من صاحب العمل أو إطالة مهلة الإخطار الصادر من العامل .

## 3- آثار الإنذار .

لا يؤثر الإنذار على وجود العقد ولا على تنفيذ ما يرتبه من التزامات حيث تظل علاقة العمل قائمة ومنتجة لآثارها خلال كل المدة .

وقد ألزم المشرع صاحب العمل بأن يأذن للعامل بالتغيب يوميا ولمدة لا تقل عن ساعتين من ساعات العمل الفعلية للبحث عن عمل آخر وهذا - كما يفسر الفقه - هو مظهر من مظاهر حسن النية الواجب توافرها في تنفيذ العقد .

(1) يختلف القانون الليبي عن غيره من القوانين الأخرى كالقانون الفرنسي في أن هذا الأخير لا يستلزم الإخطار المكتوب إلا بالنسبة للإنهاء من صاحب العمل ولا يلتزمه بالنسبة للعامل وهذا على رأي الفقه الفرنسي هو مظهر من مظاهر اختفاء التبادل في علاقات العامل وصاحب العمل أنظر يران : المرجع السابق ذكره ص 283 .

وينتهي العقد بانقضاء مدة الإنذار دون حاجة إلى إجراء جديد .

## 4- الجزاء على مخالفة قواعد الإنذار .

إذا خالف أحد المتعاقدين قواعد الإنذار السابقة فإنه يلتزم بتعويض الطرف الآخر عن الإخلال بالالتزام بالإنذار . وتنص المادة 694-1 من القانون المدني " إذا كان العقد قد أبرم لمدة غير معينة ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الإنذار أو قبل انقضاء هذا الميعاد لزمه أن يعوض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه ، ويشمل التعويض فوق الأجر المحدد الذي كان يستحق خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر التي تكون ثابتة ومعينة ، مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة " . وتنص المادة 46 ق.ع " ... وإذا ألغي العقد بغير مراعاة مدة الإنذار ألزم من فسخ العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضا مساويا لأجر العامل عن مدة الإنذار أو الجزء الباقي منها " .

ومن هذين النصين يتضح أن المشرع قد قدر تقديرا جزافا التعويض الذي يستحقه أحد أطراف العلاقة أي أنه قدر بأجر العامل عن مدة الإنذار أو المدة الباقية منه (1) . ولم يترك الأمر لتقدير القضاء حسب كل حالة " وتحديد التعويض بهذه الطريقة الجزافية يرمي إلى منع المنازعات وتفادي صعوبات تقدير التعويض على أساس الضرر الفعلي " .

والتعويض الجزافي المقصود لا يتغير إذا تحصل العامل على عمل آخر بعد الإنهاء المفاجئ للعقد ، لأن التعويض في هذه الحالة يتضمن أيضا معنى الجزاء ، كما أن العامل لا يستطيع أن يطالب بتعويض يجاوز أجر مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها ، إذا ثبت أنه ظل بلا عمل فترة طويلة لأن القانون لا يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل إلى أن يوفق إلى عمل جديد

(1) طعن مدني رقم 53-37ق بتاريخ 1991/12/9 ( غير منشور في مجلة المحكمة العليا ) .



وإنما يدفع أجره عن مدة الإخطار فقط سواء وفق العامل أو لم يوفق إلى عمل جديد .

### ثانيا : عدم التعسف في إنهاء عقد العمل ( المبرر المشروع للإنهاء ) (1) .

إذا كان الإنذار يحمي كلا الطرفين من الأضرار التي تترتب على الإنهاء المفاجئ لعقد العمل فإنه لا يحميهما من الأضرار التي تترتب على إنهاء العقد في ذاته وهي جسيمة بالمقارنة مع أضرار الإنذار ، لذلك يجب بالإضافة إلى شرط الإنذار أن يكون إنهاء عقد العمل مشروعا أي إذا كان من استعمل هذا الحق غير متعسف في استعماله وبمعنى آخر أن تتوافر لديه مبررات جدية لفسخه (2) .

وقد نصت المادة 694-2 على ذلك بقولها " إذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقا له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخا تعسفيا " وتنص المادة 49 من قانون العمل على نفس المبدأ بقولها " إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ " .

والفسخ بلا مبرر أو الفسخ التعسفي هو في الواقع ترديد لمعنى واحد (3) نص عليه المشرع في المادة الخامسة من القانون المدني في شأن عدم جواز إساءة استعمال الحق بوجه عام والتي يمكن على أساسها القول أن إنهاء العقد يكون غير مشروع :

(1) أنظر : عبدالحفيظ بلحفير : الإنهاء التعسفي لعقد العمل : دار الحداثة الجزائر الطبعة الأولى 1986 .
(2) طعن مدني رقم 18/17 بتاريخ 1972/2/8 ، مجلة المحكمة العليا 3/8 ص 61 .
(3) طعن مدني رقم 35/12ق بتاريخ 1988/4/18م مجلة المحكمة العليا السنة 26 العدد 1و2 ص 90 كذلك طعن مدني رقم 59-26ق بتاريخ 1982/6/14م مجلة المحكمة العليا السنة 19 العدد 3 ص 107.

1- إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير .

2- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها .

3- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة .

## ثالثا : حالات الفصل التعسفي بنص القانون

ذكرنا أن الإنهاء التعسفي للعقد قد يكون من جانب صاحب العمل ، وقد يكون من جانب العامل ، ولكن الواقع العملي أثبت أن الإنهاء التعسفي لا يثور إلا إذا كان من جانب صاحب العمل أي إلا في حالة فصل العامل .

وقد نص القانون المدني وقانون العمل على عدة حالات يعتبر إنهاء العقد فيها من جانب صاحب العمل فصلا تعسفيا :

### 1- فصل العامل أثناء الإجازات .

منع المشرع فصل العامل في أيام إجازته السنوية أو المرضية أو إجازة الوضع بالنسبة للمرأة العاملة أو أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية المجمعة ( مادة 88 قانون العمل ) . والحكمة من منع الفصل أثناء هذه الإجازات هو تمكين العامل من الاستفادة بها على الوجه الأكمل ، وحتى لا يشغل باله بالبحث عن عمل جديد ، كما يقوم على اعتبارات إنسانية بالنسبة للعامل المريض أو العاملة التي تضع مولودها .



### 2- رفض إعادة العامل إلى عمله بعد وقفه احتياطيا .

وقد سبقت الإشارة إلى ذلك عند دراسة المادة 81 من قانون العمل والتي نصت على وجوب إعادة العامل الموقوف إلى عمله إذا ما رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وإلا أعتبر عدم إعادته إلى عمله فصلا تعسفيا .

### 3- فصل العامل أثناء منازعة جماعية .

تنص المادة 149 من قانون العمل على أنه " لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات التوقيف أمام مجالس التوقيف أو أثناء عرض النزاع أمام هيئة التحكيم أن يغير شروط الاستخدام التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات بما يلحق الضرر بالعمال أو أن يفصل عاملا أو أن يوقع عليه أي جزاء دون إذن بذلك من مجلس التوفيق أو هيئة التحكيم حسب الأحوال " .

وإذا خالف صاحب العمل هذا الأمر فإنه يعاقب بغرامة لا تجاوز مائتي دينار . ويجوز الحكم بإعادة العامل المفصول إلى عمله ( المادة 174 ) .

على أية حال إن حالات الفصل التعسفي لا يمكن حصرها ولا تقتصر على الحالات التي ورد فيها نص تشريعي خاص . فالفصل من العمل يعتبر تعسفيا إذا انطبق عليه أحد المعايير الثلاثة التي نصت عليه المادة الخامسة من القانون المدني .

وتقدير مبرر الفصل هو من الأمور الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع .

هذا وقد عرفت التطبيقات القضائية في مختلف الدول عدة حالات مماثلة للفصل التعسفي وعلى سبيل المثال :

1- الفصل الذي يقصد به الإضرار بالعامل ، وهذا يكون بقصد الانتقام منه بسبب التجائه إلى القضاء لمطالبة صاحب العمل بحق يعتقد في صحته أو بسبب تقديمه شكوى ضد صاحب العمل أو أدائه شهادة ضده أو الحاجة في طلب مرتباته المتأخرة .

2- الفصل الذي يرمي به صاحب العمل إلى تحقيق مصلحة لا تتناسب البتة مع الضرر الذي يصيب العامل كأن يفصل العامل من عمله لخطأ تافه لا يتناسب مع فصله . غير أن تكرار هذا الخطأ من العامل رغم توقيع العقوبات التأديبية المناسبة عليه في كل مرة يكفي أن يكون مبررا لفصله في المرة الأخيرة .

3- الفصل الذي يقصد به صاحب العمل تحقيق مصلحة غير مشروعة . كأن يكون الهدف التخلص من الالتزامات التي يفرضها عليه العقد أو القانون . مثل الفصل لتخفيض عدد العمال بقصد التحايل على الالتزامات التي يفرضها القانون إذا بلغ عدد عمال المنشأة حدا معينا ، أو كان القصد من الفصل الحد من الحريات العامة للعمال كفصل عامل يمارس عملا نقابيا . الخ .

كما توجد بعض الحالات الخاصة بمجتمعات معينة ، رأى من خلالها القضاء أن الفصل تعسفي وهذه لا تتعلق بحياة العامل المهنية ولكن بحياته الخاصة حيث لا يحق لصاحب العمل أن يكون حكما بصدد أخلاق عماله خارج ساعات العمل ، والفصل القائم على تقدير الجانب اللاأخلاقي أو الأخلاقي لسيرة العامل خارج المشروع يعتبر " بطبيعة الحال " تعسفيا [1] كما قضى أنه ليس لصاحب العمل أية سلطة رقابية على الحياة الخاصة

(1) ديسباكس ذكره بلحفير : المرجع السابق ذكره ص 280 .



للعامل وكل فصل بسبب سلوك العامل في حياته الخاصة يكون تعسفيا وعلى سبيل المثال :

1- اعتبر القضاء الفرنسي إنهاء تعسفيا فصل العامل بسبب رفضه تسوية العلاقة غير الشرعية القائمة بينه وبين عاملة في نفس المشروع عن طريق الزواج نظرا لكون هذه العلاقة لم تنشأ عنها أية فضيحة [1] .

2- كما قضت محكمة النقض الفرنسية بالتعسف في إنهاء عقد العمل لعاملة حامل بدون زواج [2] .

وفي بعض الأحيان تكون حرية العامل في التعبير مهددة من قبل صاحب العمل ، فالعامل حر في قراءة الصحف التي يريدها خارج مكان العمل وله أن يشارك في تحريرها وأن يصرح فيها بكل ما يراه نافعا بشرط ألا يكون في ذلك طابع الإهانة أو قذف وبهذا قضت محكمة النقض الفرنسية بأن الفصل يعد مبررا إذا قام العامل بنشر معلومات غير صحيحة ، ومغرضة في إحدى الصحف ، وكان يقصد من وراء ذلك إهانة صاحب العمل [3] .

إلا أن فصل عاملة بسبب تصريح لصحيفة يتعلق بالعمل في المنزل يعد تعسفيا واعتداء على حرية الرأي خاصة وأن هذه العاملة اكتفت بالتعبير عن رأيها الشخصي حول حياة العاملات داخل المنازل مع الإشارة إلى الأجر المتواضع جدا الذي تتقاضاه العاملات [4] .

كما قضت محكمة النقض الفرنسية أيضا " بأن مواقف العامل السياسية العلنية إذا كانت لا تستند إلى نشاطه المهني ، فإن الفصل المبني على هذه الأسباب يكون مشوبا بالتعسف [5] .

(1) استئناف باريس ذكر بلحفير عن ديسباكس : المرجع السابق ذكره ص 234 .
(2) نقض اجتماعي فرنسي بتاريخ 28 مارس 1958 ، المحكمة المدنية 1958 ص 329 .
(3) نقض اجتماعي 218 مايو 1969 ، مجلة قانون الإجراء 1970 ص 390 .
(4) نقض اجتماعي فرنسي 6 مايو 1955 مجلة القانون الاجتماعي 1955 ص 436.
(5) نقض اجتماعي فرنسي 1 مارس 1961 جـ . س . ب 1962 رقم 58 .

كما اعتبرت الفصل تعسفيا إذا كان أسبابه قائمة على أداء العامل لواجبه القانوني كأداء شهادة أمام العدالة ، وهذا ما جاء في حكم محكمة النقض الفرنسية من أن " العامل الذي يدلي بشهادة في خصومه ضد صاحب عمله لا يعتبر مرتكبا لخطأ يبرر فصله دون تعويض وخاصة أن الشهادة أمام العدالة التزام قانوني لا يستطيع صاحب العمل أن يمنع عاملة من أدائه دون أن يعد متعسفا في حقه .

## رابعا : إثبات التعسف

يخضع إثبات التعسف في إنهاء عقد العمل للقواعد العامة في الإثبات ، فعلى من يدعي التعسف أن يثبته ، سواء كان العامل هو الذي أنهى العقد أم كان صاحب العمل . ولكليهما تبعا للحالة أن يثبت ما يدعيه من أن العقد قد أنهي بغير مبرر .

ولما كان إنهاء العقد ، يقع غالبا من جانب صاحب العمل وكان العامل هو الذي يطعن في إنهائه فالغالب أن يكون هو المطالب بإثبات التعسف .

وقد حددت أحكام القضاء المقارن قواعد إثبات أسباب الفصل ومبرراته فقررت أن :

" على الطرف الذي ينهي العقد أن يفصح عن الأسباب التي أدت إلى هذا الإنهاء فإذا لم يذكرها قامت قرينة كافية لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر .

إذا ذكر صاحب العمل سبب فصل العامل فليس عليه إثبات صحة هذا السبب ، وإنما يكون على العامل عبء إثبات عدم صحته وأن الفصل لم يكن له ما يبرره .



إذا أثبت العامل عدم صحة المبرر الذي يستند إليه صاحب العمل في فصله كان هذا دليلا كافيا على التعسف لأنه يرجح ما يدعيه العامل من أن فصله لم يكن مبررا " (1) .

ويستفاد من هذا القضاء أن على من ينهي العقد بإرادته المنفردة أن يفصح عن الأسباب التي أدت إلى هذا الإنهاء فإذا لم يذكرها كان ذلك دليلا على أن الإنهاء وقع بلا مبرر .

ولما كان انتفاء المبرر واقعة سلبية ، فإنه يجوز إثباتها عن طريق وقائع إيجابية ، فإذا كان صاحب العمل يدعي مثلا ، أنه أنهى العقد لعدم كفاءة العامل جاز لهذا الأخير أن يثبت ما حصل عليه من علاوات وترقيات نتيجة لجهوده ، وإذا ادعى صاحب العمل أن الفصل يعود إلى ظروف اقتصادية أملت عليه الاستغناء عن بعض العمال ، جاز للعامل المتضرر أن يثبت أن صاحب العمل قام بتعيين عمال جدد ، في وقت معاصر لإنهاء عقده .

ويجوز إثبات التعسف بجميع طرق الإثبات بما في ذلك القرائن لأن محل الإثبات هو واقعة أو وقائع مادية .

## خامسا : التعويض عن الفصل التعسفي

إذا وقع إنهاء العقد بغير مبرر فإن هذا الإنهاء ينتج أثره في الحال وتنقضي الرابطة العقدية سواء كان المنهي هو العامل أو صاحب العمل ولا يترتب على الإنهاء إذا كان قد وقع من جانب صاحب العمل إجباره على عودة العامل المفصول إلى العمل (2) ولكن يترتب على إنهاء العقد تعسفيا

---

(1) محكمة النقض المصرية ، الطعن رقم 1701 سنة 53ق جلسة 1984/5/7 ذكره أحمد البرعي في شرح عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1995 ص 523 .

(2) طعن مدني رقم 23 – 44 ق بتاريخ 1998/2/23 غير منشور .

حق العامل في مقابل مهلة الإنذار والتعويض عن الضرر [1] إذا كان له مقتضى . مع ملاحظة أن المشرع استثنى من ذلك حالة فصل العامل بسبب نشاطه النقابي فقد أجاز للقاضي الحكم بإعادته إلى العمل ( المادة 171 ق.ع ) .

ويقدر التعويض المستحق عن الإنهاء التعسفي بالنظر إلى جميع الأضرار التي أصابت المتعاقد وكانت نتيجة طبيعية للتعسف في الإنهاء ويشمل ذلك ما لحقه من خسارة وما فاته من كسب وفقا للقواعد العامة المبينة بالمادة 1/224 من القانون المدني .

وتقدير التعويض من الأمور الموضوعية التي تدخل في سلطة قاضي الموضوع [2] دون رقابة المحكمة العليا [3] .

ومن خلال نص المادة 49 ق.ع وضع المشرع الليبي العناصر التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تقدير التعويض بعد تحقيق ظروف الفسخ وهي نوع العمل ومقدار الضرر ، ومدة الخدمة والعرف الجاري إلا أن المحكمة كما تؤكد المحكمة العليا – " ليست ملزمة بمراعاة جميع هذه المعايير في الدعوى الواحدة " .

---

(1) والتعويض الذي يستحقه العامل عن الأضرار التي أصابته من فصله بغير مبرر مستقل عن مكافأة نهاية الخدمة ، والتعويض هو مقابل الضرر الذي يصيب العامل ويدور معه وجودا وعدما ومناطه سوء استعمال الحق ، أما مكافأة نهاية الخدمة فهي نوع من الأجر الإضافي أوجب القانون على صاحب العمل دفعه عند نهاية العقد دون أن يحدث منه خطأ أو تقصير .

(2) طعن مدني رقم 36/18ق بتاريخ 1990/12/10 مجلة المحكمة العليا 3/26-4 ص 159 .
طعن مدني رقم 21/24ق بتاريخ 1975/6/22م مجلة المحكمة العليا 12-2 ص 72 .

(3) طعن مدني رقم 41-17 بتاريخ 1971/10/23م مجلة المحكمة العليا السنة 7 العدد 4 صفحة رقم 124 حيث ذكرت المحكمة العليا أن " تقدير مدى الضرر الذي لحق الطاعن وتعويضه عنه وتحديد المبلغ المجبر للضرر هو من المسائل الموضوعية التي لا تخضع لرقابة المحكمة العليا " .



أما المعايير المذكورة " فهي إرشادية يستعين بها القاضي عند تقدير التعويض " [1] ولكنها تعد من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة محكمة النقض[2].

وهذا يدل على أن العبرة تكون بالضرر الفعلي الذي لحق العامل ولا يصح أن يكون التعويض وسيلة للإثراء ، وإنما هو وسيلة لجبر الضرر الذي أصاب العامل نتيجة لفصله . " ولا صعوبة في تقدير الضرر الفعلي إذا كان العامل وقت صدور الحكم قد التحق بعمل جديد ولكن الصعوبة تكمن عندما يكون العامل لا يزال متعطلا في الوقت الذي يريد القاضي فيه تقدير التعويض . بعض من الفقه [3] يرى " أن في هذه الحالة لابد من الالتجاء إلى معيار المعقولية والحكم للعامل بالتعويض على أساس مدة التعطل التي يبقى فيها عامل في مثل ظروفه وكفاءته وخبرته إلى أن يجد عملا آخر " وإن كنا نتفق مع هذا الرأي إلا أننا نرى أن العامل لا بد له أن يسارع في إيجاد فرصة عمل أخرى طالما أنه قد فصل ولا داعي للتقاعس في ذلك بحجة انتظاره إصدار حكم قضائي ، وفي هذا الخصوص تذكر المحكمة العليا " أن تقدير التعويض عن المدة تكفي العامل الذي فصل تعسفيا لكي يلتحق بعمل جديد من الأمور الموضوعية التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع وأن العامل الذي لا يبحث جديا عن عمل ويبقى منتظرا الفصل في الدعوى يكون مسئولا عن تقاعسه ولا يحق له المطالبة بأجره من تاريخ فصله إلى حين صدور حكم في الدعوى " [4] .

---

(1) طعن مدني رقم 33/18 بتاريخ 1987/1/26م مجلة المحكمة العليا 1/25-2 ص 118 .

(2) تذكر المحكمة العليا في هذا الخصوص : " أنه وإن كان التعويض يقدر بقدر الضرر وكان التقدير من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع إلا أن تعيين العناصر قانونا للضرر والتي يجب أن تدخل في حساب التعويض هي من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة محكمة النقض لأن هذا التعيين هو من قبيل التكييف القانوني للواقع فإذا قضى الحكم بتعويض ولم يبين عناصر الضرر فإنه يكون قاصرا قصورا يستوجب النقض " . طعن مدني رقم 34-19 بتاريخ 1973/5/1م مجلة المحكمة العليا السنة 9 العدد 4 ص 49 .

(3) عمر : المرجع السابق ذكره ص 447 و 448 .

(4) طعن مدني رقم 18-36 ق بتاريخ 1990/12/10م ، مجلة المحكمة العليا ، السنة 26 العدد 3و4 ص 159.
طعن مدني رقم 213-41 ق 97/2/3 ، طعن مدني رقم 101-43 ق و 104-43 ق 98/6/1 غيرمنشورين.

وفي قضاء آخر لها تذكر أنه " متى كان يبين أن الطاعن قبل فصله كان يعمل بعقد غير محدد المدة ويعلم أن المطعون ضدها رفضت إعادته للعمل فكان عليه أن يبحث عن عمل آخر لا أن يقعد في بيته انتظارا للفصل في الدعوى والحكم له بإعادته إلى عمله مادام وضعه لا يدخل ضمن الحالات التي يجب فيها الحكم بإعادة العامل إلى عمله بل هو من الحالات التي يجوز فيها للمحكمة أن تحكم بالإعادة إلى العمل بناء على طلب العامل ، فإذا ما طلب العامل ذلك فلا يكون له إلا مجرد أمل في العودة لا يبرر التقاعس عن البحث على عمل ثم إذا ما رفض طلبه ذلك نعي على الحكم بأنه لم يرع في تقدير التعويض طول المدة التي بقي فيها بدون عمل ، ولا يصح له بعد مساهمته في الضرر أو مضاعفته واتخاذ التعويض وسيلة للإثراء على حساب رب العمل ، وإنما يكون للمحكمة سلطة تقدير التعويض المناسب ... الخ " (1) .

والتعويض عن الفصل التعسفي ليس أجرا ولا يعتبر في حكم الأجر وإن روعي في تقديره الأجر الذي كان العامل يتقاضاه .

ويقع باطلا كل تنازل من قبل العامل عن حقه في التعويض متى تم هذا التنازل مقدما وقت إبرام العقد أو أثناء تنفيذه (2) .

" ولكن ليس في طبيعة عقد العمل كما يرى البعض (3) ما يمنع العامل وصاحب العمل من الاتفاق عند التعاقد أو في وقت لاحق على تقدير قيمة التعويض المستحق لأي منهما عند إنهاء الآخر للعقد بدون مبرر مشروع وقواعد القانون المدني التي تنظم هذا الاتفاق ( المواد 226-228 ) توفر حماية كافية لمصالح الطرفين " .

---

(1) طعن مدني رقم 33/18 بتاريخ 87/1/26 المحكمة العليا السنة 25 العدد 1و2 ص رقم 118 .

(2) محمد حسين منصور : قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة بيروت 1995 ص 374 .

(3) إسماعيل غانم : النظرية العامة للالتزام ، الجزء الثاني 1967 ص 117و118 كذلك عمر : المرجع السابق ذكره ص 449 .



## سادسا : طبيعة المسئولية عند الفصل التعسفي

طبيعة المسئولية المترتبة على التعسف في إنهاء عقد العمل كانت محل خلاف فقهي ، انعكس صداه في أحكام المحاكم : ذهب رأي إلى أن المسئولية تقصيرية ، لأن المسئولية عن التعسف دائما مسئولية تقصيرية ولو كان محل التعسف حقا عقديا (1) . وذهب رأي آخر إلى أن المسئولية عقدية تأسيسا على أن القاعدة العامة في العقود هي وجوب تنفيذها بحسن نية ، وإنهاء عقد العمل تعسفيا يعتبر إخلالا بمبدأ حسن النية فتكون المسئولية عقدية وهذا الرأي أخذ به جمهور الفقهاء وكذلك القضاء المقارن . كما أخذ به المشرع الليبي عندما اعتبر من خلال المادة 50 ق.ع أن المسئولية عن الفصل التعسفي تعتبر ناشئة عن عقد العمل مع ما يترتب على ذلك من آثار يتعلق بالاختصاص و التقادم وجواز الاستئناف كما سنبين .

---

(1) وهذا الرأي تبنته المحكمة العليا في ليبيا عندما ذكرت في قضاء لها في سنواتها الأولى أن " المطالبة أصليا بالتعويض على فصل العامل من عمله دون مبرر هو تعويض ترتبه قواعد المسئولية التقصيرية التي تدور بشأنها واقعة النزاع المطروحة وتنشئ الحقوق عن علاقة العمل في ذاتها وفي مقدمتها الأجر المستحق بموجب نصوص العقد ، وذلك إلى جانب الحقوق التي يرتبها القانون ولو لم يشتمل العقد عليها بالإضافة إلى الالتزامات الناشئة عن مصادر الالتزام الأخرى كالتعويض المترتب على المسئولية التقصيرية في الفصل التعسفي ... " طعن مدني رقم 9-9ق بتاريخ 1964/5/16 ، مجلة المحكمة العليا ، السنة 1 العدد 2 ص 29 .

# الفصل الثاني

# آثــار انتهاء عقــد العمل

إذا انتهى عقد العمل بسبب من الأسباب السابق بيانها ، فإن هذا الإنـــهاء ينتج آثارا مختلفة تمثل ضمانات هامة للعامل وهذه تتمثل في وقـــف تنفيـذ قرارات الفصل ، وفي حصوله على مكافأة الخدمة وأخيرا في التقادم بالنسبة للدعاوى الناشئة عن عقد العمل .

## المبحث الأول

## وقــف تنفيــذ قــرار الفصل

نظمت المادة 50 من قانون العمل إجراءات وقف تنفيذ قرار الفصل ، كما بينت القواعد الواجب إتباعها أمام القضاء المستعجل وفي أثناء نظر الدعـوى الموضوعية كما تضمنت ضمانات هامة للعمل حيث ذكرت .

" للعامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقــف تنفيـذ هـذا الفصل ، ويقدم الطلب إلى مدير مكتب العمل الذي يقع في دائرته محل العمل



خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل وذلـك بكتاب مسجل ، ويتخذ مدير مكتب العمل الإجراءات اللازمة لتسوية الـنزاع وديا ، فإذا لم تتم التسوية تعين على مدير المكتب إحالة الطلب خلال مـدة لا تتجاوز أسبوعا من تاريخ تقديمه إلي قاضي الأمور المســتعجلة بالمحكمــة الجزئية التي يقع في دائرتها محل العمل مشفوعا بمذكرة من خمــس نسـخ تتضمن ملخصا للنزاع وملاحظات مكتب العمل .

وعلى قلم كتاب المحكمة أن يقوم خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلـب الى المحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ فــي ميعــاد لا يتجــاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة ويخطر به كل من صاحب العمل والعــامل ومدير مكتب العمل وذلك بكتاب مسجل ويرفق بالإخطار صورة من مذكـرة مكتب العمل .

وعلى القاضي أن يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمه نهائيا ، فإذا أمر بوقــف التنفيــذ ألـزم صاحب العمل في الوقت ذاته بأداء أجر العامل إليه من تاريخ فصله ، وعلى القاضي أن يحيل القضية إلي المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محـــل العمل ، وعلى هذه المحكمة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إن كان لـــه محل وذلك على وجه السرعة خلال مدة لا تجاوز شهرا مــــن تــاريخ أول جلسة .

وإذا لم يتم الفصل في الدعوى الموضوعية خلال المدة المنصوص عليـها في الفقرة السابقة جاز لصاحب العمل بدلا من صرف الأجر للعامل أن يودع مبلغا يعادل هذا الأجر خزانة المحكمة حتى يفصل في الدعوى .

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذا لحكم قاضي الأمــور المستعجلة أو المبالغ المودعة خزانة المحكمة من مبلغ التعويض الذي حكــم للعامل به أو أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له .

ويجوز للمحكمة أن تقضي بإعادة العامل المفصول إلى عمله بناء على طلبه أو في الحالات التي ينص فيها القانون على ذلك .

وتعتبر دعوى المسئولية عن الفصل بلا مبرر ناشئة عن عقد العمل مع ما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة إلى تعيين المحكمة المختصة بنظر النزاع والتقادم وتطبيق القواعد المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية فيما يختص باستئناف الأحكام الصادرة في الموضوع ويكون ميعاد الاستئناف عشرة أيام وعلى المحكمة أن تفصل فيه على وجه السرعة خلال مدة لا تجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة .

ولا يخل تطبيق أحكام هذه المادة بحق العامل في الالتجاء مباشرة إلى القضاء طبقا للقواعد والمواعيد والإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية " .

## المطلب الأول

## إجراءات طلب وقف التنفيذ

حدد المشرع ، الإجراءات الواجب اتباعها بشأن طلب وقف تنفيذ قرار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل .

وقد راعى المشرع في تنظيمه لهذه الإجراءات مدى ما يصيب العامل من ضرر من جراء حرمانه من أجره ، فانصب اهتمام المشرع على تدبير الوسائل الكفيلة باستمرار حصول العامل على أجره إلى حين الفصل في الدعوى الموضوعية في مواعيد قصيرة .

وتبدأ إجراءات طلب وقف تنفيذ قرار الفصل بطلب يتقدم به العامل إلى مكتب العمل الذي يقع في دائرته ( الهيئة العامة للقوى العاملة ) بوصفه الجهة الإدارية المختصة وذلك خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ إخطار صاحب العمل له بالفصل بكتاب مسجل .



والطلب المشار إليه لا يشترط فيه شكل معين ، إنما هو تظلم من قرار فصله يعبر فيه العامل عن رغبته في وقف القرار الصادر بفصله ويطلب فيه عرض الأمر على المحكمة المختصة .

ويتولى المكتب المختص تسوية النزاع وديا ، فإذا لم تقم التسوية تعين عليه أن يحيل الطلب خلال مدة لا تجاوز أسبوعا من تاريخ تقديمه إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة الجزئية التي يقع في دائرتها محل العمل .

وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصا للنزاع ، ودفوع الطرفين وما توصلت إليه الجهة الإدارية من ملاحظات [1] .

ومراعاة الميعاد السابق متروك للمكتب المختص فإذا خالفه فإنه لا يترتب على ذلك أي سقوط أو بطلان حتى لا يضار العامل من إهمال لا علاقة له به ناهيك عن أن هذا الميعاد هو مجرد ميعاد تنظيمي الغرض منه هو الوصول إلى حكم في دعوى وقف التنفيذ في أقصر وقت ممكن .

بعدها يقوم قلم كتاب المحكمة في خلال ثلاثة أيام من تاريخ الإحالة بتحديد جلسة لنظر وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة. وهذه المواعيد جميعها تنظيمية و لا يتأثر بمخالفتها أي حق للعامل حيث لا يجوز لصاحب العمل أن يتمسك ببطلان الإجراءات وسقوط حق العامل في وقف تنفيذ قرار الفصل إذا خولفت هذه المواعيد .

ويتم إخطار العامل ، وصاحب العمل ، ومكتب العمل بتاريخ الجلسة بكتاب مسجل ويرفق بالإخطار صورة من مذكرة مكتب العمل .

وقد أجاز المشرع للعامل بدلا من التقدم بوقف التنفيذ إلى مكتب العمل أن يلتجأ مباشرة إلى القضاء طبقا للقواعد والمواعيد والإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية ( المادة 50 فقرة 8 ق.ع ) .

---

(1) مع ملاحظة أن رأي هذه الجهة الإدارية بعد تحقيق شكوى العامل هو رأي استشاري غير ملزم للقاضي المستعجل وإن كان له أن يسترشد به ويستأنس به في بناء حكمه .

## المطلب الثاني

## الحكم في طلب وقف التنفيذ

تطبيقا للفرقة الثالثة من المادة 50 ق.ع يجب على القاضي الفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ، مع ملاحظة ما سبق قوله ، من أن المواعيد الواردة بالمادة المذكورة لا تعدو أن تكون جميعها " مواعيد تنظيمية " لا يترتب عليها أي بطلان ، إنما قصد بها الإسراع في الفصل في طلبات وقف التنفيذ .

وينظر القاضي في طلب وقف الفصل من ظاهر الأوراق المقدمة [1] دون أن يبحث موضوع الدعوى ، فهو يقضي مؤقتا أما بقيام قرينة التعسف في الفصل فيحكم بوقف التنفيذ ، وإما بعدم قيام هذه القرينة فيرفض الدعوى. وفي الحالتين يكون حكمه نهائيا [2] إلا إذا حصل فيه بطلان في الإجراءات يؤثر في الحكم ، ففي هذه الحالة يجوز استئناف الحكم المستعجل الصادر في وقف تنفيذ قرار الفصل .

وإذا حكم القاضي بوقف تنفيذ قرار الفصل ، فهذا لا يعني إلزام صاحب العمل بإعادة العامل المفصول الى عمله حتى يفصل في دعوى الموضوع وإنما تقضي المادة 50 فقرة 3 ق.ع بأن القاضي عندما يأمر بوقف التنفيذ يلزم صاحب العمل في الوقت ذاته بأن يؤدي إلى العامل على سبيل التعويض المؤقت مبلغا يعادل أجره من تاريخ فصله . فالحكم بوقف تنفيذ قرار الفصل لا يمس إنهاء العقد ، حتى ولو كان هذا الإنهاء غير مشروع ، ولذلك تنتهي

(1) طعن مدني رقم 138-21ق بتاريخ 1976/5/9 ، مجلة المحكمة العليا السنة 13 العدد 2 ص 73 .

(2) طعن مدني رقم 18-34ق بتاريخ 1988/1/25 مجلة المحكمة العليا السنة 25العدد 3و4 ص94 .
كذلك طعن مدني رقم 27-30ق بتاريخ 1983/12/5م مجلة المحكمة العليا السنة 21 العدد 1 ص 108 .



خدمة العامل من تاريخ الفصل ، وتحسب مكافأته عن مدة الخدمة على هذا الأساس .

والمبلغ الذي يحكم به قاضي الأمور المستعجلة ، لا يعتبر أجرا إنما هو جزء من التعويض الذي قد يحكم به في الدعوى الموضوعية لذلك تقرر المادة المذكورة في فقرتها الخامسة بأنه " تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذا لحكم قاضي الأمور المستعجلة أو المبالغ المودعة خزانة المحكمة من مبلغ التعويض الذي حكم للعامل به أو أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له " .

ووقف تنفيذ قرار الفصل يترتب عليه أن يأمر القاضي بإحالة القضية إلى المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل أي المحكمة الجزئية أو الابتدائية حسب مقدار التعويض الذي يطلبه العامل ، وعلى هذه المحكمة أن تفصل في طلب التعويض خلال مدة لا تجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة ، وهذا الميعاد تنظيمي لا يترتب على مخالفته أي بطلان .

غير أن المشرع قرر في الوقت نفسه ، أنه رغم المواعيد التي حددها للفصل في الدعوى الموضوعية ( شهر من تاريخ أول جلسة ) فقد يطول النزاع أمام المحاكم ، بحيث إذا استمر صاحب العمل في أداء مبلغ يعادل أجر العامل فقد يصل ما يتقاضاه العامل إلى قدر يزيد عما قد يحكم له به من تعويض ، لذلك قرر المشرع بموجب نص المادة 50 فقرة 4 ق.ع أنه إذا لم يفصل في الدعوى الموضوعية خلال المدة المحددة قانونا فإنه يجوز لصاحب العمل بدلا من دفع الأجر للعامل أن يودع خزانة المحكمة مبلغا يعادل هذا الأجر حتى يتم الفصل في الدعوى الموضوعية .

و المشرع أشار فقط إلى حالة صدور حكم بوقف التنفيذ وأوضح كما بينا أنه يجب على القاضي أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة إلا أنه لم يشر إلى حالة صدور قرار برفض طلب وقف التنفيذ . وهنا لا يصح له إحالة

الطلب إلى محكمة الموضوع ، وإنما يكون للعامل أن يرفع دعوى التعويض بالطرق العادية أمام المحاكم المختصة .

وعند صدور الحكم بوقف تنفيذ الفصل وإعادة العامل إلى عمله ، فإن مدة خدمته تعتبر مستمرة ، والمدة التي انقطع فيها عن العمل لا تعتبر فترة انقطاع عن العمل ، ويستحق العامل أجره عنها . ويظل العامل يؤدي عمله ، ويستمر صاحب العمل في دفع الأجر إلى أن يصدر الحكم في الدعوى الموضوعية .

ويعاقب صاحب العمل الذي يمتنع عن تنفيذ حكم وقف تنفيذ قرار الفصل بغرامة قدرها مائة دينار وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم ، المادة (159-2 ق.ع ) .

## المطلب الثالث

## الحكم في الدعوى الموضوعية

إذا أمر قاضي الأمور المستعجلة بوقف قرار الفصل فإنه يحيل الأمر الى الحكمة المختصة بالفصل في النزاع موضوعيا وإذا رفض وقف قرار الفصل كان للعامل المفصول أن يلجأ مباشرة إلى المحكمة المختصة ، وفي الحالتين لا تتقيد المحكمة التي تنظر طلب التعويض بما سبقت أن قضت به المحكمة المستعجلة حيث يجوز لها أن ترفض الحكم بالتعويض إذا رأت أن الإنهاء كان مشروعا بالرغم من وقف قرار الفصل من قبل المحكمة المستعجلة والعكس صحيح .

ويترتب على صدور الحكم في الدعوى الموضوعية ، إنهاء أثر الحكم المستعجل الصادر بوقف تنفيذ قرار الإنهاء و ترتفع قوته الملزمة ويصبح غير قابل للتنفيذ إذ تنظم حقوق الطرفين وفقا لما قرره الحكم الموضوعي .



وهذا الحكم في الدعوى الموضوعية يصبح استئنافه وفقا للقواعد العامة وإن كان القانون جعل ميعاد استئنافه عشرة أيام ، وواجب على محكمة الاستئناف أن تفصل فيه خلال مدة لا تجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة .

وإذا كان ميعاد الاستئناف جامدا ويترتب على عدم مراعاة مدته رفض قبوله فإن ميعاد الفصل في الدعوى يعتبر تنظيميا ولا تنطبق عليه قواعد السقوط أو البطلان .

## المبحث الثاني

## مكافأة نهاية الخدمة

تنص المادة 47 من قانون العمل على أنه " إذا كان العقد لعمل موسمي أو ما في حكمه وانتهت مدته ، أو إذا انتهت مدة عقد العمل محدد المدة أو كان الفسخ صادرا من جانب صاحب العمل في العقود غير محددة المدة . وجب على صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة حتى السنة الخامسة وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية " .

وهذا النص يتحدث عن مبلغ من المال يعطى للعامل عند انتهاء العقد ، والغرض منه مساعدته على مواجهة ظروفه الجديدة الناشئة عن انقطاع مورد رزقه الذي كان يعتمد عليه في حياته . وبعبارة أخرى فإن المكافأة تحمي العامل من خطر البطالة المفاجأة ، والمكافأة كما يرى بعض من الفقه - لها وظيفة وقائية ، فهي تجعل صاحب العمل يفكر بإمعان قبل أن يقرر فصل العامل ، وتعتبر بهذا الوصف من عوامل استقرار الاستخدام[1] .

(1) كاميرلينك وليون كان : المرجع السابق ذكره ص 144 .

## المطلب الأول
## طبيعة المكافأة

يذهب البعض إلي اعتبار مكافأة نهاية الخدمة تعويض [1] للعامل يلتزم به صاحب العمل ، إلا أن هذا الرأي مردود لأنه ليس من شروط استحقاقها وجود ضرر معين يصيب العامل ولا خطأ يحصل من جانب صاحب العمل ، ثم أنه يمكن الجمع بينها وبين أي تعويض قد يستحق للعامل من قبل صاحب العمل ، كالتعويض عن فصله فصلا تعسفيا ، أو التعويض عن إخلال صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية أو مسلكه الشائن أو الإعتدائي مما يؤدي إلي إقدام العامل على فسخ العقد .

البعض الآخر يرى في مكافأة نهاية الخدمة أجرا إضافيا أما أن يكون مؤجل الاستحقاق [2] أو أنه أجر إضافي ينشأ عند نهاية العقد بالنظر إلى العمل السابق في جملته [3] . إلا أن هذا الرأي يعتبر هو الآخر مردودا لأنه لو كانت المكافأة أجرا لما قرر المشرع حرمان العامل منها في بعض الأحوال . لذلك فإننا نتفق مع الرأي القائل بأن الطبيعية القانونية لمكافأة نهاية الخدمة هي أنها تأمين للعامل ضد خطر انتهاء العقد [4] .

ويترتب على أن المكافأة تأمين لا أجر . عدم إخضاعها لنظام الأجر وأحكامه إلا إذا نص القانون على ذلك صراحة . لذلك يملك صاحب العمل اقتطاع كل ما أقرضه للعامل من مبلغ المكافأة دون التقيد بنص المادة 35

(1) محمد عبدالخالق عمر : المرجع السابق ذكره ص 453 .
(2) زكي : ص 557 أنظر في انتقاد هذا الرأي بران وجالون : ص 588 ، وكذلك فتحي عبدالصبور : ص 512 .
(3) إسماعيل غانم : ص 570 و 571 .
(4) حسن كيرة : المرجع السابق ذكره ص 848 كذلك أكثم الخولي : ص 430 .



ق.ع الذي لا يجيز له اقتطاع من أجر العامل وفاء لما على العامل من قرض إلا في حدود 10% من أجره .

## المطلب الثاني
## حالات استحقاق المكافأة

نص قانون العمل على استحقاق العامل للمكافأة عند انتهاء العقد في الحالات الآتية :

1- إذا كان العقد محدد المدة ، وقد ورد هذا الحكم عاما في المادة 47 ، على ذلك يستحق العامل المكافأة مهما كانت مدة العقد ولا يتأثر هذا الحق إذا كان صاحب العمل قد عرض على العامل الاستمرار في العمل ، ورفض هذا الأخير .

ولم يفرق القانون بين العقد المحدد المدة ، والعقد المبرم لتنفيذ عمل معين ، ثم إن القانون نص على استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة إذا كان العقد مبرما لعمل موسمي أو ما في حكمه .

2- إذا كان إنهاء العقد غير محدد المدة من جانب صاحب العمل ، ولا يؤثر في استحقاق العامل للمكافأة أن يكون الإنهاء مشروعا أي أن يكون صاحب العمل قد راعى مهلة الإنذار . وغير متعسف في الإنهاء .

3- وفاة العامل ( المادة 56 ق.ع ) ، وعجز العامل أو مرضه مرضا طويلا ( المادة 56 ق.ع ) .

4- ترك العامل للعمل لخطأ صاحب العمل الجوهري ( المادة 53 ق.ع ) .

5- استقالة العامل لأي سبب من الأسباب . وهنا إذا كانت مدة خدمته تزيد عن خمس سنوات استحق المكافأة كاملة . ويستحق نصف المكافأة إذا كانت مدة العمل دون ذلك .

6- انتهاء العقد لأسباب فنية أو اقتصادية ( المادة 52 ق.ع ) .

7- إنهاء العقد من جانب العاملة بسبب زواجها أو إنجابها الطفل الأول وتستحقها كاملة إذا أمضت في خدمة صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة ، وبشرط أن تعلن رغبتها في ترك العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع ، أما إذا كانت مدة خدمتها أقل من ثلاث سنوات فإنها تستحق نصف المكافأة ( المادة 55 ق.ع ) .

هذا وقد نص المشرع على حرمان العامل من المكافأة في حالة فسخ صاحب العمل العقد في الحالات المنصوص عليها في المادة 51 ق.ع والمتعلقة بإخلال العامل بالتزاماته الأساسية . وكذلك في حالة القوة القاهرة التي تؤدي إلى استمرارية العقد بالنسبة لصاحب العمل كما سبق وأوضحنا .

## المطلب الثالث
## قواعد احتساب مكافأة نهاية الخدمة

يتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى لخدمته ، وأجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات التالية . فإذا كان العامل قد قضى في خدمة رب العمل أثنى عشرة عاما وكان أجره مائتي دينار فإنه يستحق نصف أجره الشهري عن السنوات الخمس الأولى أي 100 X 5 = 500 دينارا يضاف إليها أجر شهر كامل عن



كل سنة من السنوات السبع التالية أي 200 X 7 = 1400 دينارا وتكون المكافأة المستحقة له 500 + 1400 = 1900 دينارا .

وتقدر المكافأة على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل قبل انتهاء العقد بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو باليوم أو بالساعة ، أما بالنسبة للعمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة أو بأي طريقة أخرى فيكون التقدير على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في الثلاث أشهر السابقة على انتهاء العقد ( المادة 48 ق.ع ) .

ويشمل الأجر كل ما يتقاضاه العامل وثبت له صفة الأجر ، فلا يقتصر على الأجر الأساسي وإنما يشمل أيضا إعانة غلاء المعيشة ، ومقابل الأعباء العائلية . والعمولة ، ونسب الأرباح ، والمنح ... الخ ، ولكن لا يحتسب الأجر الإضافي ضمن الأجر التي تحتسب المكافأة على أساسه .

ولابد لنا أن نشير إلى أن العمل بنظام مكافأة نهاية الخدمة بقي مستمرا فقط بالنسبة للمقيمين في الجماهيرية من غير الليبيين ، وذلك بشرط ألا يكونوا منتفعين بأنظمة الضمان الاجتماعي المقررة بموجب أحكام القانون رقم 13 لسنة 1980 .

أما ما عداهم فقد ألغي القانون رقم 7 لسنة 1983 استمتاعهم بهذه المكافأة المقررة في قانون العمل الحالي وفي كل التشريعات السابقة .

إلا أن المشرع أعاد هذه المكافأة تحت تسمية أخرى وذلك من خلال القانون رقم 31 لسنة 1423 ميلادية والمتعلق بتقدير بعض الأحكام المتعلقة بالخدمة الوطنية والاستخدام والقوى العاملة حيث نصت المادة 13 منه " يستحق الموظف بعقد [(1)] عند إنهاء عقده تعويضا يقدر وفقا للأسس الآتية :

---

(1) وهي تقصد بذلك الموظفين المحالين تحت تصرف الهيئة العامة للقوى العاملة ( المادة 4 من القانون المذكور ) والذين نسبوا إلى مواقع عمل أخرى حسب تخصصاتهم ( المادة 6 من ذات القانون ) والذين تنتهي خدمتهم حسب الحالات المذكورة في ( المادة 12 من القانون ) .

أ- مرتب شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة إذا كان إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة .

ب- مرتب شهر عن كل سنة خدمة إذا كان إنهاء العقد أو عدم تجديده بسبب تغيير تقنية العمل .

ج- مرتب نصف شهر عن كل سنة خدمة ، إذا كان إنهاء العقد أو عدم تجديده بسبب انخفاض معدلات الأداء .

## المبحث الثالث

## تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل

يخضع التقادم الخاص بعقود العمل للأحكام الواردة في القانون المدني حيث تنص المادة 691-1 على أنه " تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد ... " .

وهذا التقادم الخاص – على حد تعبير المشرع – الذي يبدأ حساب مدته من تاريخ انتهاء عقد العمل أيا كانت صورة الإنهاء [1] ، بالاتفاق أو بحكم قضائي أو كان تعسفيا أو مشروعا يقوم على أساس وجوب تصفية مراكز الطرفين – العامل وصاحب العمل – تصفية نهائية في مدة قصيرة من انقضاء علاقة العمل التي كانت بينهما . لأنه ليس من المصلحة شغل الطرفين إلى مدى طويل بمنازعات ناشئة عن علاقتهما الماضية .

---

[1] طعن مدني رقم 116-35ق مجلة المحكمة العليا ، السنة 27 العدد 1و 2 ص 116 .
كذلك طعن مدني رقم 25-39ق بتاريخ 1993/11/15 غير منشور .



واستنادا إلى نص المادة 369-2 ق.م يسري هذا التقادم في حق ناقص الأهلية والغائب أو المحكوم عليه بعقوبة جنائية دون أن يكون له نائب قانوني.

ويتوقف وقت انتهاء العقد على السبب الذي أدى إلى هذا الانتهاء : فإذا كان الانتهاء بالوفاة مثلا فيتحدد وقت الانتهاء بتاريخ الوفاة . وإذا كان العقد محدد المدة فإن تاريخ انتهائه هو تاريخ انتهاء مدته وبداية مدة التقادم ، أو من تاريخ الإنهاء المبتسر له إذ حصل قبل انتهاء مدته .

وإذا كان العقد غير محدد المدة فينتهي بنهاية مهلة الإنذار حالة وجوده أما إذا لم يراع صاحب العمل ذلك فإن إنهاء العقد يكون من وقت طرد العامل أو فصله من العمل .

وقد خرج المشرع عن ذلك – سريان التقادم من تاريخ انتهاء العقد – فيما يخص العمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد وقرر أن مدة التقادم تبدأ من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بيانا بما يستحقه بحسب آخر جرد ( المادة 698-1 ق.م ) .

وقد تقرر هذا الحكم رأفة بالعامل ، وحماية له من مماطلة رب العمل .

### المطلب الأول

### الدعاوى الخاضعة للتقادم

يسري هذا التقادم على كافة الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وهذه عبارة عامة تتسع لتشمل الدعاوى التي يرفعها العامل أو ورثته والدعاوى التي يرفعها رب العمل وورثته ، وتعتبر ناشئة من عقد العمل دعاوى المطالبة بالأجر ، أو بمقابل الإنذار أو بمكافأة نهاية الخدمة أو بتعويض الضرر

الناشئ عن الإخلال بأحد الالتزامات التعاقدية أو بالتعويض عن إنهاء العقد مبتسرا أو عن إنهاء العقد إنهاء تعسفيا (1) .

وقد خرج المشرع على مبدأ خضوع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل لهذا التقادم الحولي الخاص حيث نص على سريانه على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية ، أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار ( المادة 698-2 ق.م ) .

وتظل هذه الدعاوى خاضعة للمبدأ العام الوارد في المادة 361 ق.م وتكون مدة سقوطها بالتقادم هي خمس عشرة سنة . وحكمة هذا الاستثناء يكمن في أهمية الحقوق التي تحميها تلك الدعاوى بالنسبة لصاحب العمل ، وجسامة الخطأ الذي يرتكبه ، ناهيك عن أن مثل هذه الأفعال المنشئة لهذه الدعاوى غالبا ما ترتكب خفية ولا يعلم صاحب العمل " بانتهاك حرمة أسراره " إلا بعد وقوعه بمدة طويلة قد تزيد عن سنة ، ولذلك لا يكون في جعل وقت المخالفة بداية للتقادم القصير حماية كافية لصاحب العمل .

## المطلب الثاني
## طبيعة التقادم

أثار نص المادة 698-1 ق.م تساؤلا عما إذا كانت مدة السنة التي تسقط بها هذه الدعاوى تعتبر مدة تقادم أم ميعاد سقوط ، البعض يراها مدة سقوط مستندا في ذلك إلى أن النص ورد على سقوط " الدعاوى " وليس على

(1) طعن مدني رقم 20-25ق بتاريخ 1979/4/1 مجلة المحكمة العليا السنة 16 العدد 1 ص 79 وتذكر المحكمة العليا في هذا القضاء أنه " إذا كان الواقع في الدعوى أنها أقيمت من الطاعن بطلب ألزم الشركة المطعون عليها ببدل الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة وبالتعويض عن الفصل التعسفي من عمله وهي تخضع للمادة 698 من القانون المدني باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل . وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وأخضع الدعاوى للتقادم المسقط فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه " .



" سقوط الحقوق " وبتعبير آخر أن التقادم المذكور في المادة 698-1 " لا يمس أصل الحق بل يعتبر مقصورا على رفع الدعوى (1) .

أما جمهور الفقهاء فيصف الحجة السابقة بأنها تغطية أكثر منها حجة موضوعية لأن الدعوى أثر لوجود الحق ومظهر لحماية القانون وعند سقوط الدعوى يسقط الحق في نفس الوقت ، لذلك يستوي التعبير بسقوط الدعوى أو بسقوط الحق (2) . فسقوط الدعوى يفيد سقوط الحق ، وسقوط الحق يستتبع سقوط الدعوى . وهذا ما أكده القضاء في ليبيا (3) .

ويترتب على اعتبار نص المادة 698-1 ق.م منشئا لتقادم لا ميعاد سقوط إمكان ورود الوقف والانقطاع عليه ، وضرورة الدفع به .

### أولا : قطع التقادم

ينقطع التقادم بإقرار المدين بالدين إقرارا صريحا أو ضمنيا ( 371 ق.م ). ولكنه يبتدئ من جديد بعد زوال أثر هذا الانقطاع بنفس وصفه الأصلي كتقادم حولي خاص ، ولا يتحول إلى تقادم عام عادي مدته خمس عشرة سنة .

(1) محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق ذكره ص 480 . كذلك محمد حلمي مراد المرجع السابق ذكره ص 386 .

(2) حسن كيرة المرجع السابق ذكره ص 865 و 866 أنظر أيضا محمود جمال الدين زكي قانون العمل يـود - على حد تعبيره على " مزاعم " أحد فقهاء القانون الخاص ويقصد بذلك الدكتور محمد حلمي مراد الذي فرق بين الدعاوى الناشئة عن العقد التي تسقط بانقضاء سنة وبين الحقوق الناشئة عن العقد التي لا تسقط وفقا للقواعد العامة إلا بمضي خمسة عشر سنة قائلا " إن الكاتب لم يوضح لرأيه سندا علميا ولم يرتب عليه نتيجة علمية ، وعلق في الحقيقة على ألفاظ مترادفة ، في الإصطلاح القانوني أهمية لا وجود لها لأن الدعوى عنصر في الحق ، لا يتوافر له بغيرها وجود مدني وقد عبر الشارع عن موضوع التقادم بالالتزام ، أو بالحق في بعض النصوص ، وبالدعوى في البعض الآخر دون أن يكون في اختلاف الألفاظ أثر على أحكام التقادم ، لأن النظام الذي اتبعه التقنين لا يفرق بوجه عام بين الحق والدعوى على غرار ما هو معروف في الفقه الإسلامي " .

(3) طعن مدني رقم 99-20 بتاريخ 1975/6/1 مجلة المحكمة العليا السنة 12 العدد 2 ص 46 .

وكذلك ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت إلى محكمة غير مختصة ( المادة 370 ق.م ) . ولكن يجب أن تكون مطالبة قضائية جازمة بذات الحق فإذا لم تكن كذلك فلا تؤدي إلى قطع التقادم ، لذلك لا يؤدي رفع دعوى وقف قرار الفصل إلى قطع التقادم الساري في شأن الدعوى الموضوعية بالتعويض عن الفصل التعسفي .

وفي قضاء لها أكدت المحكمة العليا ذلك عندما ذكرت " أن رفع الدعوى المستعجلة بطلب وقف تنفيذ قرار لا يقطع التقادم بالنسبة لأصل الحق لأن ما يطالب به العامل مدينه في الدعوى ، إنما هي إجراءات مؤقتة عاجلة يصدر قاضي الأمور المستعجلة الحكم فيها بإجراء وقتي لا يمس أصل الحق ولا يعتبر فصلا فيه ، ومن ثم لا يترتب على هذا الطلب قطع مدة التقادم " [1] .

على أي حال فإن قطع التقادم لابد أن يكون لسبب من الأسباب الواردة في القانون لذلك فإن تقديم شكوى من العامل إلى جهة إدارية ليست لها ولاية الفصل في موضوع النزاع لا يعد سببا لقطع التقادم وعلى رأى المحكمة العليا " فإن المدة التي نصت عليها المادة 698 من القانون المدني وإن كانت مدة تقادم يجري عليها الوقف والانقطاع وأحكام النزول عن التقادم بعد ثبوت الحق فيه إلا أن شرط الانقطاع يجب أن يكون بسبب من الأسباب الواردة على سبيل الحصر بنص المادتين 370و 371 من القانون المدني ولا يندرج تحت هذه الأسباب تقديم شكوى من الدائن إلى جهة إدارية ليست لها ولاية الفصل في موضوع النزاع ... " [2] .

(1) طعن مدني رقم 25-39 ق بتاريخ 1993/11/15 غير منشور .

(2) طعن مدني رقم 20-25 ق بتاريخ 1979/4/1م مجلة المحكمة العليا السنة 16 العدد 1 رقم الصفحة 80 .



## ثانيا : وقف التقادم

لا يسري التقادم كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه ولو كان المانع أدبيا ( المادة 369-1 ق.م ) . وتقرير قيام المانع الأدبي مسألة موضوعية يفصل فيها قاضي الموضوع .

والواضح في أعمال هذه القواعد العامة في شأن التقادم الخاص بالدعاوى الناشئة عن عقد العمل إن مرض صاحب الحق ليس مانعا من الموانع التي توقف هذا التقادم ، وكذلك تراخي العامل في المطالبة بحقوقه بضع سنوات لأنه كان خارج البلاد . وفي هذا المعنى أكدت المحكمة العليا صحة قضاء عندما قالت " إذا كان الحكم المطعون فيه قد اعتبر خروج الطاعن من البلاد لا يعد مانعا يحول بينه وبين المطالبة بحقوقه من تاريخ انتهاء عقد عمله حتى تاريخ رفع دعواه بالمطالبة بحقوقه واعتمد في نفي العذر المانع من وقف سريان التقادم على تراخي الطاعن في المطالبة بحقوقه بضع سنوات بعد خروجه من البلاد ، وقضي بسقوط دعواه التي لم ترفع إلا بعد مضي ما يقرب من أربع سنوات على تاريخ انتهاء علاقة العمل لا يكون قد أخطأ في القانون أو شابه قصور في التسبيب " [1] .

أخيرا ، ولما كان نص المادة 698 من القانون المدني منشأ لتقادم خاص بالدعاوى الناتجة عن عقد العمل وليس لميعاد سقوط فإن مقتضى ذلك وقف سريان مدة التقادم ما بقي المانع قائما ، واحتساب مدة السنة أو الباقي منها من وقت زوال المانع [2] .

(1) طعن مدني رقم 20/99 بتاريخ 1975/6/1م مجلة المحكمة العليا السنة 12 العدد 2 ص 42 .

(2) طعن مدني رقم 20/99 ق بتاريخ 1975/6/1 مجلة المحكمة العليا السنة 12 العدد 2 ص 46 .

## ثالثا : ضرورة الدفع بالتقدم

لا يجوز للمحكمة أن تقضي بالتقادم من تلقاء نفسها ، لأن الدفع بالتقادم لا يتعلق بالنظام العام [1] ، بل لابد لقضاء المحكمة به من التمسك به أمامها أي يجب أن يكون بناء على طلب المدين أو دائنيه أو أي شخص له مصلحة ولو لم يتمسك به المدين ( المادة 374-1 ق.م ) .

والتقادم يجوز التمسك به في أية حالة عليها الدعوى ولو أمام المحكمة الاستئنافية ( المادة 374-2 ق.م ) . ولكن لا يجوز إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض وفي هذا الخصوص تذكر هذه الأخيرة " لا يجوز للمحكمة - بنص المادة 374 من القانون المدني أن تقضي بالتقادم من تلقاء نفسها ، بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو بناء على طلب دائنيه أو أي شخص له مصلحة فيه وكان الدفع بسقوط الدعوى بالتقادم من الدفوع المتعلقة بالموضوع فلا يجوز إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض ... " [2] .

(1) طعن مدني رقم 44-30 ق بتاريخ 1984/12/10م بمجلة المحكمة العليا ، السنة 22 العدد 2 ص 71 .

(2) طعن مدني رقم 100-24 ق بتاريخ 1979/11/11 م بمجلة المحكمة العليا السنة 16 العدد 3 ص 68 .



# الفهــــــرس

| الموضوع | الصفحة |
| --- | --- |

| الموضوع | الصفحة |
|---|---|




| الموضوع | الصفحة |
|---|---|

| الموضوع | | الصفحة |
|---|---|---|
| سادسا | أثار الاتفاق على عدم المنافسة | 175 |
| المطلب السابع | حق صاحب العمل على اختراعات العامل | 176 |
| أولا | الاختراعات الحرة | 177 |
| ثانيا | الاختراعات العرضية | 178 |
| ثالثا | اختراعات الخدمة | 178 |
| المطلب الثامن | التزام العامل بأداء العمل بحسن نية | 179 |
| المبحث الثاني | الجزاء على إخلال العامل بالتزاماته | 181 |
| المطلب الأول | تحديد العقوبة | 182 |
| المطلب الثاني | أنواع العقوبات التأديبية | 183 |
| أولا | عقوبة الإنذار | 184 |
| ثانيا | عقوبة الغرامة | 185 |
| ثالثا | عقوبة الوقف عن العمل | 188 |
| رابعا | الوقف الاحتياطي عن العمل | 190 |
| خامسا | عقوبة الفصل عن العمل | 193 |
| المطلب الثالث | قواعد وإجراءات التأديب | 194 |
| أولا | ضمانات التأديب | 195 |
| 1- | مرحلة الاتهام | 195 |
| 2- | مرحلة التحقيق | 197 |
| 3- | مرحلة توقيع العقوبة | 198 |
| ثانيا | الجزاء على مخالفة قواعد التأديب | 200 |
| المطلب الرابع | الرقابة على استعمال السلطة التأديبية | 200 |
| أولا | رقابة مشروعية الجزاء التأديبي | 201 |
| ثانيا | رقابة تناسب العقوبة مع المخالفة | 201 |
| المبحث الثالث | التزامات صاحب العمل | 204 |
| المطلب الأول | الأجر | 206 |
| أولا | قواعد دفع الأجر | 208 |
| أ- | مدى ارتباط الأجر بالعمل | 208 |
| ب- | التزام صاحب العمل بالأجر رغم عدم أداء العمل | 209 |
| جـ- | كيفية احتساب الأجر | 211 |
| 1- | حساب الأجر بالزمن | 213 |
| 2- | حساب الأجر بالقطعة | 213 |
| 3- | حساب الأجر بالطريحة | 214 |
| د- | صور الأجر وملحقاته | 215 |
| 1- | العمالة | 216 |
| 2- | النسبة المئوية | 218 |
| 3- | المنحة | 218 |
| 4- | البدل | 222 |
| 5- | الحصة في الأرباح | 223 |
| 6- | العلاوة | 225 |



| الموضوع | | الصفحة |
|---|---|---|
| 7- | المزايا العينية | 226 |
| 8- | المكافأة | 228 |
| ثانيا | النظام القانوني للأجر | 228 |
| أ- | أحكام الوفاء بالأجر | 229 |
| 1- | نقود الوفاء بالأجر | 229 |
| 2- | مواعيد رفع الأجر | 230 |
| 3- | مكان الوفاء بالأجر | 232 |
| 4- | أهلية قبض الأجر | 233 |
| ب- | إثبات الوفاء بالأجر | 234 |
| جـ- | تقادم الوفاء بالأجر | 235 |
| ثالثا | حماية الأجر | 238 |
| 1- | الضمانات التشريعية لحماية الأجر من صاحب العمل | 239 |
| أ- | قواعد الحماية في القانون الليبي | 239 |
| ب- | قواعد الحماية في قانون العمل | 240 |
| 2- | الضمانات التشريعية لحماية الأجر من صاحب العمل | 242 |
| أ- | القيود الخاصة باسترداد القروض | 242 |
| ب- | القيود الخاصة بالتعويض عن الأضرار بسبب الإتلاف | 243 |
| 3- | الضمانات التشريعية عند استقطاع الغرامات | 245 |
| 4- | الضمانات التشريعية لأجر العامل وفي حالة تغير صاحب العمل | 246 |
| 5- | الضمانات التشريعية لأجر العامل في حالة المقاولة من الباطن | 246 |
| 6- | قواعد حماية الأجر من دائني العامل | 247 |
| المطلب الثاني | الالتزامات الأخرى الواقعة على عاتق صاحب العمل | 248 |
| أولاً | الاعتناء بأوراق وشهادات العامل | 249 |
| ثانياً | إنشاء ملف خاص لكل عامل | 250 |
| ثالثاً | التسوية بين العمال | 251 |
| رابعاً | تدبير وسائل المواصلات وتحمل مصروفات انتقال العمال | 253 |
| خامساً | الالتزام – أحياناً – بتوفير المسكن والتغذية | 255 |
| سادساً | إنشاء دار للحضانة | 255 |
| سابعاً | الالتزام بتقديم الرعاية الصحية | 256 |
| ثامناً | شهادة الخدمة ، وإعادة الأوراق | 256 |
| تاسعاً | حسن النية | 258 |
| الفصل الرابع | التنظيم القانوني للعمل | 260 |
| المبحث الأول | التنظيم القانوني لوقت العمل | 261 |
| المطلب الأول | الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية | 262 |
| المطلب الثاني | الحد الأقصى لمدة بقاء العامل في مكان العمل | 264 |
| المطلب الثالث | الحد الأقصى لساعات العمل المتواصل | 265 |
| المطلب الرابع | مواعيد العمل | 266 |
| المطلب الخامس | تنظيم ساعات العمل الإضافي | 267 |

| الموضوع | الصفحة |
|---|---|





| الموضوع | الصفحة |
|---|---|

| الموضوع | | الصفحة |
| --- | --- | --- |


الكتابة على جهاز الحاسوب وتصميم الغلاف :
أيمن عبدالرحمن سلامة